

OBSERVACIONES AL DOCUMENTO EVALUACIÓN DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR

Antecedentes

El 4 de marzo de 2020, la Corte Constitucional en sentencia de revisión de garantías N°.1894-10-JP/20 analizó las vulneraciones al derecho a la igualdad y no discriminación, formas de discriminación directa e indirecta, así como afectaciones al derecho a la educación y proyecto de vida por la acción de protección de Jessica Tatiana Coronel Silva en contra de la Escuela Militar "Eloy Alfaro" y su tribunal de honor, por haberla separado de la formación militar debido a su estado de embarazo. La Corte Constitucional resolvió en el inciso i) del literal b) de la sentencia No.1894-10-JP/20, lo siguiente:

“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 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”.

Con el propósito de cumplir la sentencia No. 1894-10-JP/20, el Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG) realiza la evaluación de la política de género de las Fuerzas Armadas con el apoyo de un equipo consultor contratado por ONU Mujeres. Cumpliendo con lo acordado en la reunión del 05 de enero del 2024, a continuación se detallan las observaciones al Producto 3 de la consultoría, realizadas por los delegados de las instituciones de la Comisión obligadas en el literal b) i de la sentencia No.1894-10-JP/20. Constan además las observaciones remitidas por ONU Mujeres, entidad que apoya externamente este proceso.

Consejo Nacional para la Igualdad de Género

Dirección: General Robles E3-33 entre Ulpiano Páez y 9 de Octubre
Código postal: 170517/ Quito-Ecuador. Teléfono: +593-2 2238830
www.igualdadgenero.gob.ec

Producto 3. Informe borrador de la Evaluación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas

Aportes del Consejo Nacional para la Igualdad de Género

La construcción e implementación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas ha significado un positivo avance en materia de igualdad formal, pero aún no ha logrado promover una verdadera igualdad sustantiva en el contexto de todas las instituciones de seguridad externa.

Los resultados de lo plasmado en el documento borrador evidencia que los objetivos recogidos en la Política de Género de las Fuerzas Armadas de Ecuador no se cumplen en todos los niveles y por tanto afectan el alcance de la igualdad de facto, o sea, no logra trascender de ser un principio legalmente establecido por actores sociales para convertirse en un referente constante de los individuos comunes en sus prácticas cotidianas. Los factores que afectan el cumplimiento de la igualdad sustantiva en ese contexto operan en los tres pilares de igualdad de oportunidades, igualdad de resultados e igualdad de dignidad humana.

A partir de la sistematización teórica-referencial, la aplicación de los métodos y técnicas descritas, y el análisis de los resultados obtenidos, se determinaron los principales factores detectados que afectan el logro de una auténtica igualdad sustantiva, en contraste con la igualdad formal establecida por la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador:

En igualdad de oportunidades

- No acceden la misma cantidad de mujeres que de hombres a las Fuerzas Armadas.
- Se limitan los cupos de mujeres con respecto a los cupos para hombres en ciertas carreras o especialidades de las ramas de la carrera de las Fuerzas Armadas.
- Se niega la inclusión de mujeres en determinados espacios.
- Se dificulta el acceso a la toma de armas pues se restringe la inclusión en la infantería, caballería blindada, submarinista y aviación del ejército.
- Existe una participación limitada en Operaciones de Paz.

En igualdad de resultados

- Se contabiliza un porcentaje ínfimo de mujeres en el personal de las Fuerzas Armadas.
- Existe un desbalance marcado en el acceso a grados superiores.

- Existe una escasa participación de mujeres en actividades militares de alta complejidad por su condición de género.
- Pueden verse afectadas las evaluaciones de las mujeres o demoran más en alcanzar los puntajes necesarios para ascensos y promociones.

En igualdad de dignidad humana

- Se verifica la reproducción de esquemas de roles de lo femenino y lo masculino que refuerzan la exclusión.
- Existe una pobre infraestructura para las necesidades de las mujeres en las instalaciones militares.
- Se reproducen actitudes machistas por parte de colegas y oficiales.
- Existe incumplimiento de las normativas establecidas ante denuncias por violencia de género o discriminación.
- Los estigmas sociales y actitudes machistas impiden que las mujeres obtengan un papel protagónico dentro de las Fuerzas Armadas, sin perjuicio de que se cuenta con la promulgación de acciones que contribuyen a la ejecución de las políticas de género.

Tales políticas poseen un carácter positivo cuyo fin es el de transformar una situación de desigualdad de condiciones en una situación de igualdad real de condiciones y oportunidades para toda aquella persona que desee superarse en la vida y desee vincularse con la defensa de la patria en cumplimiento de su deber como ciudadano. Pero en la práctica subsisten comportamientos machistas, discriminatorios, e incluso violentos, que atentan contra esa igualdad de facto.

La propia negativa de más mujeres dentro de las filas militares a limitar las respuestas de la entrevista empleada como técnica de investigación de la consultoría, proporciona información sobre el temor a represalias directas o indirectas que pueden sentir si deciden denunciar situaciones de discriminación. En consecuencia, es necesario atender las desigualdades específicas y el acceso a las mismas oportunidades en el cumplimiento de las políticas de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador para alcanzar una verdadera igualdad sustantiva.

En esas desigualdades específicas radica la principal limitación de la Política de Género. A pesar de existir una Política de Género, esta se ha redactado y superpuesto a códigos, reglamentos, conductas y tradiciones propias de un ecosistema masculino. La participación de la mujer se ha insertado en un contexto que no ha sido diseñado para ellas, de ahí que no se haya alcanzado la igualdad sustantiva, a pesar de que la Política

de Género se acerca bastante al concepto, pero desde el plano formal. El documento no está redactado o pensado solo para favorecer a las mujeres, pues se toman en cuenta aspectos que son comunes a ambos sexos.

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

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

De igual forma, se detallan a continuación algunas observaciones y recomendaciones a fin de que sean acogidas en el informe final de Evaluación.

1. Considerar en el informe final de evaluación, el “nivel de cumplimiento” de la política que establece el Plan de Evaluación aprobado por la Corte Constitucional. Se recomienda incluir un ítem donde se resuma ese nivel de cumplimiento realizado en análisis de la triangulación de la información de la normativa, la gestión institucional y el resultado de la situación de las mujeres en las FFAA con base en toda la información recopilada.
2. Se recomienda incluir un acápite de la metodología de la evaluación, es importante conocer de manera resumida la metodología aplicada, así como las herramientas aplicadas. En la presentación se menciona algo, pero se recomienda desarrollarlo como ítem específico, detallando qué técnicas y herramientas se aplicaron para obtener qué resultado. Tal como está desarrollado en la presentación solo dice: “la información proporcionada...en respuesta a solicitud”,

pero no se dice qué tipo de información y sobre todo la clasificación que se realizó de acuerdo a la metodología de evaluación.

3. La política a evaluar es la política de las FFAA, por lo tanto, se solicita que el análisis se concentre en los resultados integrales de las 3 fuerzas, y se recomienda usar en un segundo plano la información desagregada por fuerzas a fin de identificar dónde está la mayor brecha y explicar el comportamiento de cada fuerza en caso de ameritarlo, y en un tercer nivel la diferencia entre oficiales y tropa. Reiteramos que la política es de las FFAA formulada por el MIDENA. Presentar la desagregación en un primer nivel lleva a responsabilizar el cumplimiento o no de las acciones a cada fuerza, **lo cual no es correcto dada la estructura orgánica de la institucionalidad de las FFAA y MIDENA.**
4. De manera general para todos los objetivos y acciones, se recomienda utilizar un análisis deductivo, de lo general a lo particular, esto permite ubicar mejor al lector/a sobre el resultado de la evaluación para luego pasar a las particularidades o desagregaciones.
5. Se observa una disimilitud sobre el periodo de evaluación de la política, en algunos momentos se refiere al periodo 2013-2022, en otros 2013-2023. Se sugiere revisar y homologar. En el caso de los gráficos, colocar la fuente precisa sean de registros administrativos institucionales o de la Encuesta aplicada citando exactamente los nombres de las herramientas y su periodo.
6. Se recomienda ajustar los títulos de las tablas y gráficos cumpliendo con los parámetros técnicos de presentación de información estadística con la finalidad de facilitar la comprensión de esta importante información.
7. Se recomienda revisar y ajustar el documento con lenguaje inclusivo. Sobre el relato de cada acción estratégica, existe por ejemplo la acción del Diagnóstico que no hay evidencias de que se los ha realizado como dice la política, pero se sugiere concluir con el resultado del levantamiento de información del MIDENA, pero no incluir información que no corresponde, porque más allá de ser un diagnóstico no aporta a valorar el cumplimiento de la acción. Se sugiere analizar esta información de ser el caso desde la oportunidad de promoción.
8. En general en el análisis, se recomienda relacionar la situación de las mujeres con relación a los hombres en términos proporcionales y contrastando el avance de la política con parámetros deseados en comparación con países de la región.

9. Se recomienda para algunas acciones como el servicio de centros de cuidado infantil contrastar con la normativa actual vigente, se anota que no existen centros de desarrollo infantil, pero esto responde a algún cambio a nivel normativo entre competencias del cuidado a la primera infancia del MIES y Educación. Constatar esta información en la página 34.

Como consideración final se tiene conocimiento a través de la página web oficial del Ministerio de Defensa la publicación de Política de Género de las Fuerzas Armadas, emitida en la Orden General Ministerial, N° 187, del 22 de noviembre de 2023. Dicho instrumento no fue presentado previamente a la Comisión constituida para el cumplimiento de la Decisión b.i de la sentencia No. 1894-10-JP/20. Razón por la cual, el producto tomado por el equipo consultor para evaluar la implementación de la política en materia de género de las Fuerzas Armadas es el expedido en marzo de 2013.

Aportes del Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos

La evaluación de la política de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador reveló varios hallazgos importantes que destacan áreas de mejora y desafíos que deben abordarse para promover la igualdad de género y eliminar la discriminación en las Fuerzas Armadas del Ecuador, considerándose entre los elementos fundamentales los siguientes:

- **Infraestructura inadecuada para el personal femenino:** A través del análisis y evaluación de la política pública por parte de la consultora se logró identificar que la infraestructura en las Fuerzas Armadas del Ecuador no está adecuada a las condiciones del personal femenino. Situación que puede dificultar la participación plena y efectiva de las mujeres en la institución.
- **Concepción de la maternidad como una limitante para la participación de la mujer en la institución militar:** Se pudo determinar que existe una concepción de la maternidad como una limitante para la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Esta percepción puede afectar las oportunidades de ascenso y desarrollo profesional de las mujeres militares.
- **Violencia de género, tanto intrafamiliar como en el ámbito laboral, incluyendo agresiones físicas:** Se identificó la presencia de violencia de género, en diferentes ámbitos, situación que se torna preocupante y requiere

medidas para prevenir y abordar la violencia de género dentro de las Fuerzas Armadas.

- **Bajo porcentaje de mujeres en el personal militar:** Dentro del análisis efectuado por la consultora se pudo observar los bajos porcentajes de mujeres en el personal militar, y su visibilidad se limita a niveles de menor jerarquía, principalmente desempeñando actividades administrativas y de servicios. Esto indica la necesidad de promover una mayor participación y representación de las mujeres en roles de liderazgo dentro de las Fuerzas Armadas.
- **Ausencia de un sistema de medición de resultados:** Se encontró a través del análisis de la consultoría que la política de género de las Fuerzas Armadas no contó con un sistema de medición de resultados en su formulación. Esto sugiere la necesidad de reformular la política y establecer mecanismos para evaluar su efectividad y realizar ajustes necesarios.
- **Oportunidades de mejora en la dimensión social del cambio:** Si bien la política de género constituye un instrumento eficaz para la incorporación del principio de igualdad y no discriminación en la normativa y disposiciones internas de las Fuerzas Armadas, se identificaron oportunidades de mejora en la dimensión social del cambio. Esto implica la necesidad de promover una cultura organizacional inclusiva y respetuosa de la diversidad de género.

Estos hallazgos reflejan desafíos significativos en la implementación de la política de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, así como la necesidad de abordar las barreras y desigualdades identificadas para lograr una mayor integración de las mujeres en la institución militar.

La evaluación de la política de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador reveló la necesidad de abordar desafíos relacionados con la infraestructura, la concepción de la maternidad, la violencia de género, la representación de las mujeres en el personal militar y la mejora de la dimensión social del cambio. Estos hallazgos proporcionan una base para la reformulación de la política y la implementación de medidas que promuevan la igualdad de género en esta institución militar.

1. Impactos positivos que se han identificado en relación con la contribución de la política de género

La evaluación de la política de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador también ha determinado cierto impacto positivo significativo. Estos impactos se

han identificado en relación con la contribución para el desarrollo de una política de género enfocada en derechos humanos y reconocimiento de la paridad de género dentro de la institución militar, en tal sentido se detallan los principales impactos positivos:

- **Integración de la mujer en la institución militar:** La implementación de la política de género ha contribuido significativamente a la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. A lo largo del tiempo se han ido estableciendo parámetros concretos que han permitido garantizar la integración de la mujer en las instituciones militares, sin embargo, conforme los datos y porcentajes proporcionados por parte de la consultora, se puede evidenciar que la brecha aún es bastante grande y que existen varios limitantes y barreras que afectan a la plena inclusión de la mujer en la vida militar.
- **Incorporación del enfoque de derechos humanos e igualdad de género:** Se ha incorporado el enfoque de derechos humanos e igualdad de género en la normativa interna de las Fuerzas Armadas. Esto se ha traducido en reformas a reglamentos, disposiciones y directivas de aplicación en todas las fuerzas, lo que ha contribuido en mayor medida a los cambios que se han venido produciendo de manera paulatina, pero que aún requieren un mayor desarrollo en su proceso de reconocimiento e implementación.
- **Mejora de la infraestructura y creación de unidades especializadas:** Se han realizado construcciones y adecuaciones en la infraestructura de habitabilidad y espacios laborales para garantizar la integración de la mujer en la institución militar. Además, se han creado unidades especializadas en derechos humanos, género y derecho internacional humanitario, lo que ha contribuido positivamente a la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas; pese a ello aún existe distinciones en relación a ciertas actividades ya áreas que se encuentran direccionadas solamente a hombres, considerando que la mujer no mantiene las mismas capacidades físicas que le permita desenvolverse en este ámbito.
- **Establecimiento de pautas de actuación reguladas:** Se han establecido pautas de actuación reguladas por reglamentación interna para prevenir y sancionar actos atentatorios contra la integridad física y sexual de las mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas. Esto ha impactado positivamente en el acceso y permanencia en los procesos formativos y en la carrera militar.

Estos impactos positivos reflejan avances en la implementación de la política de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, buscando la integración de la mujer en la institución militar sin embargo, aún existen muchas barreras que deben ser superadas, para lograr la paridad entre hombres y mujeres.

2. Factores que favorecen o afectan la continuidad de la política de género en las Fuerzas Armadas, según el informe de evaluación.

Según el informe de evaluación, se identificaron factores que favorecen o afectan la continuidad de la política de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador. A continuación, se detallan estos factores:

• Factores que favorecen la continuidad de la política de género:

- Voluntad política de las autoridades: La voluntad política de las autoridades al frente del Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA) y el impulso político estratégico desde el Comando Conjunto favorecería la continuidad de la política de género en las Fuerzas Armadas.
- Fortalecimiento de las unidades de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario: El fortalecimiento de estas unidades contribuiría a la continuidad de la política de género, ya que se han creado espacios especializados para abordar y promover la igualdad de género en la institución militar que requieren ser fortalecidos.
- Normativa, procedimientos y directrices: La existencia de normativa, procedimientos y directrices que sustentan la incorporación del enfoque de igualdad de género y de derechos humanos debe ser considerado como un factor importante para garantizar la continuidad de la política de género en las Fuerzas Armadas.

• Factores que afectan la continuidad de la política de género:

- Discrecionalidad en la aplicación de la normativa: Dentro de la consultoría se logró identificar que en algunas unidades militares existe discrecionalidad en la aplicación de la normativa, lo que ha llevado a la prevalencia y reproducción de prejuicios y estereotipos de género. Esto naturaliza las condiciones de desigualdad social y afecta la continuidad de la política de género.

- Necesidad de inversión en estrategias: A pesar de que la institucionalidad de defensa se ha fortalecido en el ámbito nacional e internacional en materia de derechos humanos, se ha identificado además la necesidad de una fuerte inversión en el diseño e implementación de estrategias para abordar la situación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. Esto afecta la continuidad de la política de género.

Estos factores resaltan la importancia de la voluntad política, el fortalecimiento institucional y la aplicación coherente de la normativa para garantizar la continuidad y efectividad de la política de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, así como la necesidad de abordar la discrecionalidad en la aplicación de la normativa y la inversión en estrategias para abordar las desigualdades identificadas.

3. El informe de evaluación de la política de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador presenta una serie de recomendaciones para mejorar la implementación de la política de género y garantizar su continuidad, lo cual se considera prioritario para el fortalecimiento de esta política, siendo fundamental tener en cuenta lo siguiente:

- **Transformación de patrones culturales:** Se propone llevar a cabo procesos de coeducación y campañas enfocadas en temas como la violencia, el acoso, la maternidad y la igualdad de género. Estos procesos buscan transformar los patrones culturales existentes y promover una cultura de respeto e igualdad.
- **Mejora del bienestar del personal:** Se sugiere proponer acciones que permitan conciliar el espacio laboral y familiar, especialmente para el personal femenino. Esto implica tomar medidas para mejorar el bienestar de las personas y garantizar condiciones que faciliten la conciliación de responsabilidades laborales y familiares.
- **Actualización de la política basada en necesidades específicas:** Se recomienda enfocar la actualización de la política en las necesidades expresadas por los beneficiarios, basándose en estudios y diagnósticos específicos. Esto garantizará que la política se ajuste a las necesidades reales y permitirá implementar acciones más efectivas.
- **Mejora de la infraestructura:** Se plantea establecer el déficit de infraestructura a nivel nacional y asignar un presupuesto específico para formular un proyecto integral que aborde la infraestructura necesaria para la

habitabilidad, los espacios laborales y los centros
infantiles

- **Atención integral de salud:** Se sugiere brindar una atención integral de salud, con énfasis en la salud mental, la salud sexual y reproductiva, y las enfermedades catastróficas. Esto garantizará el bienestar general del personal y promoverá la igualdad de acceso a servicios de salud.
- **Dotación de uniformes:** Se recomienda dotar de uniformes a todo el personal, especialmente considerando la dotación de uniformes maternos para mujeres en periodo de embarazo o lactancia. Esto garantizará la igualdad de condiciones y facilitará la participación plena de las mujeres en las Fuerzas Armadas.
- **Implementación de canales y mecanismos de difusión:** Se plantea implementar canales y mecanismos de difusión de la normativa de derechos humanos, igualdad y no discriminación, prevención de la violencia, y la Ley orgánica del derecho al cuidado humano. Esto asegurará que la normativa sea conocida y respetada por todo el personal.
- **Establecimiento de convenios con entidades educativas:** Se sugiere establecer convenios con entidades educativas especializadas en salud mental que brinden servicios a la comunidad a través de atención remota en línea. Esto permitirá el acceso a servicios especializados y facilitará la atención de salud mental del personal.

Estas recomendaciones buscan abordar las barreras y desigualdades identificadas en la implementación de la política de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador, y garantizar su continuidad y efectividad en la promoción de la igualdad de género en la institución militar.

Ministerio de Educación

De parte del Ministerio de Educación se recibieron aportes y comentarios en el documento, los cuales se citan a continuación:

- En la página 33 en el párrafo donde se mencionan: “Los temas de las campañas han sido los siguientes”, se sugiere realizar un análisis de estas campañas. Algunos temas siguen replicando estereotipos de género.

En la página 49 en el tercer párrafo donde se presenta el dato de las mujeres que ha vivido violencia de género en el ámbito educativo, se recomienda precisar si es en el Sistema Educativo o en Educación Superior.

En la página 49 en el cuarto párrafo donde se citan los datos de violencia de género en el ámbito educativo, se recomienda citar la fuente.

En la página 52 en el tercer párrafo donde se cita “las campañas educativas para prevenir la violencia intrafamiliar”, se recomienda especificar si son campañas educativas o comunicacionales.

En la página 58 en el apartado “Recomendaciones para la reformulación de la política”, se sugiere que: “Si bien la sentencia y la política se desprenden de las inequidades entre hombres y mujeres, se recomienda considerar también a las diversidades sexogenéricas dentro de la evaluación y recomendaciones”.

En la página 59 en el literal “B.Prioridad Alta / Factibilidad Media / Impacto Alto / Costo alto”, se sugiere en el primer párrafo: “...una consideración específica para la salud menstrual de las mujeres en el tema de infraestructura e insumos”.

En la página 60 en el numeral 2 se recomienda “establecer convenios con entidades educativas de educación superior”. En el numeral 3 se recomienda “fortalecer rutas de detección, atención, acompañamiento y seguimiento”.

ONU Mujeres

La contraparte de ONU Mujeres en calidad de organismo cooperante de la consultoría para la evaluación de la política de género de las Fuerzas Armadas, sugiere:

Que en el informe final se mantenga la estructura del documento que sugieren los criterios GERAAS, especialmente en la parte introductoria (Objeto, contexto, propósito, objetivos, alcance, metodologías, etc.). Se busca un aproximado de 50 páginas de extensión de todo el documento.

La narrativa de los primeros hallazgos que lo ubican bajo el criterio de eficacia fue comprensible, especialmente para asimilar la Política de género y en qué sentido se estaba implementando con sus respectivos mensajes clave de la evaluación como la evidencia que respalda los hallazgos. En este informe se trabajan los dos primeros

objetivos de los 4 de la política evaluada. En este segmento, se sugiere se desarrolle considerando los 6 criterios de evaluación de los TDR y de la matriz de evaluación que construyeron en el P1, así como ubicar los hallazgos de acuerdo con las sub-preguntas de evaluación.

Los hallazgos de los primeros dos objetivos de la política presentan insumos claros sobre las brechas de género existentes, por lo que se recomienda que lo ubiquen en un marco de análisis de género respectivo. Se recomienda revisar el documento de buenas prácticas de género.

En cuanto a las lecciones aprendidas, se sugiere se presenten a modo de lista para comprender más fácilmente la cantidad de lecciones aprendidas. También, siguiendo las directrices de GERAAS, se podría revisar las lecciones aprendidas de manera que sean aplicables a otros contextos y sectores, teniendo en cuenta las limitaciones, como la generalización a partir de observaciones puntuales.

Siguiendo las indicaciones GERAAS, las recomendaciones deberían dirigirse a usuarios específicos de tal manera que nos permita desarrollar posteriormente respuesta de gestión de cada una de ellas.

Precisiones sobre las observaciones

Cabe indicar que conforme a los acuerdos establecidos, se solicitó observaciones a las 5 instituciones que conforman la Comisión obligadas en el inciso i) del literal b) de la sentencia No.1894-10-JP/20. Se recibieron observaciones del Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos (Ex Secretaría de Derechos Humanos) y Ministerio de Educación.

El Ministerio de Defensa indicó mediante correo electrónico del 10 de enero de 2024 que no tenía observaciones al documento, mientras que de la Defensoría del Pueblo no se recibieron observaciones.

Elaborado y compilado por:

Fernando Sancho

Analista de la Unidad de Observancia, Seguimiento y Evaluación

CNIG

Fecha: 12 de enero de 2024