

Mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)

Women in the Ecuadorian armed forces: advances and limitations in the equality of opportunities (2008-2014)

Karyna Lyneth Iza Orbe

Magíster en Seguridad y Defensa, Instituto de Altos Estudios Nacionales.
Cuerpo de Ingenieros del Ejército de Ecuador.

Correo electrónico: lyneth_nene@hotmail.com

Recibido: 25-abril-2016. Aprobado: 7-junio-2016.

Resumen

En el presente artículo se analizan los avances y limitaciones que se han dado en las instituciones militares ecuatorianas, respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la carrera militar, desde el año 2008 al 2014. La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha generado una ruptura en este espacio tradicionalmente ocupado por hombres, cuyo rol histórico de guerreros les identifica como fuertes y apropiados para formar parte de las instituciones castrenses, espacio en el cual las mujeres no tenían cabida, pues más bien cumplían su función de madres y reproductoras de cadenas de cuidado.

No obstante, con el pasar del tiempo, concretamente desde la década de los setenta, dicha realidad se modificó parcialmente y las mujeres pudieron acceder a las Fuerzas Armadas ecuatorianas. Este panorama se vuelve más inclusivo a partir del surgimiento de políticas públicas direccionadas a la transversalización del tema género en las instituciones públicas (año 2008). Sin embargo, a pesar de que en términos normativos se han registrado avances significados acerca de la inclusión de la mujer en instituciones como la militar, aún persisten realidades que impiden la integración femenina en igualdad de condiciones en estos espacios. Situación que debe ser comprendida en contextos histórico-institucionales de tradiciones androcéntricas.

Palabras clave: Mujeres, Fuerzas Armadas, Ecuador, política de género, igualdad de oportunidades.

Abstract

In this article we aim to analyze the advances and limitations that have occurred in Ecuadorian military institutions concerning equal opportunities between men and women in military careers from 2008 to 2014. It should be noted that the inclusion of women in the armed forces has led to a rupture in this space traditionally occupied by men, whose historical role as warriors identifies them as strong and appropriate to form part of the military institutions, a space in which women had no place, fulfilling instead roles as mothers and reproducers of the care chain.

However, since the seventies this reality has been partially modified and women have gained access to the Ecuadorian Armed Forces. This panorama will become more inclusive with the emergence of public policies addressed to mainstreaming gender issues in public institutions (2008). However, although in normative terms significant progress has been made in the inclusion of women in institutions such as the military, realities persist that prevent women's integration in these spaces. This, evidently, is due to historical contexts that have determined the androcentric formation of this institution.

Keywords: Women, Armed Forces, Ecuador, gender policy, equal opportunities.

1. El contexto histórico: la cultura androcéntrica de las Fuerzas Armadas¹

Originariamente la institución de las Fuerzas Armadas es el resultado de una construcción basada en los roles y valores masculinos. Acerca de los elementos característicos de las instituciones militares, Figueroa (2005) establece dos elementos que forman parte de la construcción masculina de las Fuerzas Armadas. En primer lugar, los objetivos, funciones y principios de las instituciones militares; y en segundo lugar, la educación o formación militar.

En cuanto al primer elemento, que hace referencia a los objetivos, funciones y principios de las instituciones militares, concebidas como cualidades inherentes a estas, establecen altos niveles de patriotismo, disciplina, honor y valor, los cuales sostienen el carácter jerárquico de esta institución y se relacionan con el deber ser de las Fuerzas Armadas (Figueroa, 2005: 60). Sobre el segundo elemento, relacionado con la educación o formación militar, como uno de los factores que ha permanecido hasta la actualidad en la construcción de la masculinidad en las Fuerzas Armadas, se establece que la propia dinámica interna de la institución determina

1 Este artículo es un síntesis de la tesis “La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas: Avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008- 2014)”, con la cual la autora obtuvo el título de magíster en Seguridad y Defensa. Para los fines de esta investigación se recurrió al uso de fuentes primarias y secundarias en torno al tema planteado. Se utilizaron datos oficiales para dar cuenta de los avances de la política de género en Fuerzas Armadas y también se incluyeron datos numéricos sobre la presencia femenina en esa entidad. Finalmente, se agregaron testimonios del personal que trabaja en Fuerzas Armadas, a quienes se les aplicó una entrevista a profundidad (el número de testimonios asciende a 8); a petición de los/las entrevistados/as se mantendrá el respectivo anonimato.

procesos de aprendizaje para la disciplina y la obediencia, con la finalidad de asegurar el funcionamiento jerárquico en la toma de decisiones.

Adentrándose en la compleja relación entre mujeres y Fuerzas Armadas, Bobea (2008) manifiesta que en América Latina la incorporación de mujeres en el espacio militar es una respuesta a la necesidad de ganar legitimidad social. Esto significa que las mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones respecto a los hombres, especialmente en instituciones que, como las militares, están marcadas por una tradición sexista, verticalista y autoritaria.

Por su parte, De León (2009) explica que las mujeres que forman parte de las Fuerzas Armadas han debido acomodarse a estas instituciones para mantenerse dentro de ellas, porque la mujer al interior del espacio militar está destinada a realizar roles tradicionales; esto se evidencia en el hecho que las mujeres militares ocupan más puestos administrativos que operativos.

Este tipo de diferenciaciones se debe a los factores históricos que definen a las instituciones militares, como una “conducta basada en la disciplina, en la subordinación y en la lealtad, pero también en el uso de la fuerza y en el entrenamiento para la resistencia física y psicológica” (Figueroa, citado en Pantelides y López, 2005: 47).

Además de ser una institución jerárquica, construida con base en los atributos asignados a los hombres, las instituciones militares tradicionalmente han sido un espacio destinado solo para los guerreros masculinos y las mujeres no entraban en este grupo, pues sus roles se enfocan en la maternidad y el cuidado del hogar, lo que ha ocasionado que existan limitaciones en su inserción en la vida pública del Estado; más aún en espacios como las instituciones castrenses.

Una vez que se ha definido el significado de los factores históricos que han perpetuado la división y asignación de roles para hombres y mujeres, procederé a mencionar las limitaciones institucionales que existen con relación a la inserción de las mujeres a este espacio público militar, lo cual ha provocado un quiebre histórico de una de las instituciones más tradicionales.

Las instituciones militares han estado acostumbradas a tratar solo con hombres y cuando ingresan mujeres a la institución no saben cómo actuar con ellas, pues, a pesar del reciente interés en su incorporación, se mantiene una visión androcéntrica, que legitima el posicionamiento de los hombres como el centro de la humanidad. En el mismo sentido, Pantelides (2005) sostiene que las Fuerzas Armadas “son una institución conformada mayoritariamente por varones, con códigos de conducta basados en la disciplina, en la subordinación² y en la lealtad, pero también en el uso de la fuerza y en el entrenamiento para la resistencia física y psicológica” (2005: 47).

La visión androcéntrica y la estructura jerárquica de las Fuerzas Armadas generan una resistencia mayor de los hombres respecto de la presencia de mujeres.

2 Componente primordial de la disciplina militar, que consiste en la sujeción al orden, autoridad y mando establecido. Es el acatamiento de las órdenes emanadas de los superiores, así como el cumplimiento cabal de los deberes inherentes a la jerarquía, misión, tarea o función encomendada (Manual de Ética Fuerzas Armadas del Ecuador, 2014: 25).

En ese sentido, se activa una serie de mecanismos de discriminación institucionalizados mediante los que se impide que las mujeres realicen las mismas actividades que ellos.

Bobea (2008) sostiene que esto se debe a la estructura de poder dominante que prevalece en estas instituciones militares, caracterizadas por ser androcéntricas y discriminatorias, por lo que el trabajo de las mujeres en las Fuerzas Armadas de América Latina es invisible, al tiempo que tienen dificultades de incorporación igualitaria al mercado laboral.

Por eso, “muchas mujeres militares han apostado a ascender o aprovechar la estructura de oportunidades mediante su adaptación a la cultura dominante, en lugar de intentar desafiarla” (Bobea, 2008: 70). Esto les ha permitido en algunos casos permanecer dentro de la institución, pero con el riesgo de que la estructura existente dominante se mantenga y las mujeres se sigan adaptando en función de las necesidades de los hombres, a pesar de que sus requerimientos sean otros.

Por otro lado, es importante considerar que con el proceso de democratización de las Fuerzas Armadas las mujeres no solo participan en el ámbito militar, sino que también se encuentran en otras instituciones públicas, realizando funciones históricamente masculinizadas. “En años recientes, al menos cinco mujeres han llegado a ocupar la Presidencia en diversos países de la región y por lo menos siete han sido nombradas ministras de Defensa” (Bobea, 2008: 66).

Bonilla y Donoso sostienen que “analizar los temas de género en la cuestión militar permite mostrar el grado del nivel de democratización de las Fuerzas Armadas” (2010: 208), sobre todo a partir del ingreso tardío de las mujeres en todos los países de la región dentro de los espacios de la defensa. Sin embargo, esto no niega el hecho de que la estructura masculina ha predominado en la carrera militar:

Debido a la estructura de poder dominante, las fuerzas militares tienden a reducir las posibilidades de movilidad y realización profesional de las mujeres por su formación tradicional que siempre ha predominado (Bobea, 2008: 60 y 70).

Para autores como Rial, la incorporación de mujeres no solo supone cambios en la infraestructura militar (dormitorios, baños, etc.), sino en las pautas diarias, que suponen un uso diferente del lenguaje, cambio en ciertos rituales y formas. Ante ello señala lo siguiente:

Los hombres tienen prejuicios muy notorios acerca de la participación de mujeres en Fuerzas Armadas, que se expresan en dos esquemas polares. Para muchos, las mujeres son combatientes, son temibles y difícilmente controlables. Al mismo tiempo (y contradictoriamente), se dice que las mujeres no tienen capacidad para soportar las duras tareas físicas que impone la profesión militar (Rial, 2009: 43).

En ese sentido, se comprende que los prejuicios relacionados con las mujeres militares demuestran que existen diferentes percepciones sobre la participación de las mismas en las instituciones militares. El autor señala además que “se tiende a ubicar a las mujeres en los puestos administrativos” (Rial, 2009), lo cual da

cuenta del rol pasivo que generalmente se asigna a las mujeres dentro de las Fuerzas Armadas y que no ha permitido que exista una igualdad de oportunidades en la carrera militar.

2. El caso de las mujeres en las Fuerzas Armadas del Ecuador

Inicialmente, en la década de los años setenta ingresaron mujeres a las Fuerzas Armadas como oficiales de servicio a cumplir funciones administrativas (Meza, 2004: 35). Posteriormente, en el año 1995 se permitió el ingreso a dicha institución 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 (Chacón, 2008: 36).

En 1999 se promueve el ingreso de mujeres a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro (Esmil), para formarse en la carrera militar durante cuatro años. Esta promoción se graduó en agosto de 2003 en calidad de subtenientes en los Servicios de Material de Guerra, Transportes e Intendencia. Cabe destacar que las mujeres solo podían acceder a estos servicios puesto que se consideraba que la presencia femenina estaba más ligada a este tipo de requerimientos (*ibid.*).

Según datos presentados por el Ministerio de Defensa del Ecuador, en el año 2010 se graduó la primera mujer infante de marina. En 2011 se graduaron las primeras soldadas especialistas de la Fuerza Terrestre, las primeras oficiales de arma (pilotas) 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.

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 Aéreas (Ministerio de Defensa, 2012). Para finales del año 2013 se registró un aumento de personal femenino en las Fuerzas Armadas ecuatorianas a 2,74 %, lo que suma un total de 1090 mujeres entre oficiales y personal de tropa (Ministerio de Defensa, 2014: 1).

En términos normativos, es preciso mencionar que en la Constitución ecuatoriana de 2008, los derechos humanos tienen un rol protagónico, que incluye la transformación de las instituciones de seguridad como las Fuerzas Armadas. Esta circunstancia condicionó favorablemente la inclusión de la perspectiva de género y derechos humanos en la institución.

El artículo 70 de la Carta Magna hace referencia a que el enfoque de género y derechos humanos debe transversalizarse en el servicio público, a partir de ese lineamiento se fomentó la igualdad de oportunidades durante la carrera militar:

El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público (Constitución, 2008).

En ese contexto, en marzo de 2013 se presentó la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, la cual pretende constituirse como:

Un instrumento innovador y pionero, que busca prevenir cualquier tipo de discriminación en las Fuerzas Armadas, fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el buen vivir para el personal militar e impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género (Ministerio de Defensa, 2013: 3).

Desde esta perspectiva, la política de género está sustentada en varios artículos de la Constitución del año 2008 y en otros instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, siglas en inglés), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

A estos se suma la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, la cual propone garantizar la defensa de los derechos humanos de los miembros de las Fuerzas Armadas. Dentro del marco normativo general encontramos el Plan Nacional para el Buen Vivir (2013-2017), el cual establece la importancia de la garantía de los derechos humanos y el acceso a la justicia para la implementación de políticas públicas.

Según información proporcionada por funcionarios militares del Ministerio de Defensa del Ecuador (Midena) que conformaron la comisión de trabajo para la Política de Género del Departamento de Dirección de Derechos Humanos,³ Ecuador es el tercer país de la región en expedir una política de género para las Fuerzas Armadas, al igual que Chile⁴ y Argentina.⁵ Esto demuestra que la inserción del enfoque de género en las políticas públicas de las Fuerzas Armadas de la región es todavía reducida, pues solo existen tres países que han expedido políticas públicas relacionadas con dicho tema, a pesar que esto ya ha sido señalado en la Cedaw:⁶ “La máxima participación de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, en todos los campos, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz” (1989).

En el año 2009, en el Ministerio de Defensa de Ecuador se crea una Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario⁷. Su misión es

3 Entrevistas n.º 1 y n.º 2, realizadas a funcionarias públicas de las Fuerzas Armadas ecuatorianas del Midena el 15 de mayo de 2015.

4 En el caso del Ministerio de Defensa chileno, el plan de inclusión se puso en marcha desde el año 2005, por medio de la Política de Integración y Participación de las Mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad.

5 El Ministerio de Defensa argentino publica en 2007 y 2008 “Equidad de género y defensa: una política en marcha”.

6 Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, suscrita por Ecuador el 17 de julio de 1980 y ratificada en 1981.

7 Es la instancia administrativa para el tratamiento de casos de derechos humanos y derecho internacional humanitario. Creada en marzo de 2009.

“gestionar las políticas de derechos humanos para posicionar en los miembros de las Fuerzas Armadas una conciencia de respeto a las normas nacionales e internacionales, en dichos ámbitos” (Chacón, 2014: 165-166). A partir de la decisión política del Ministerio de crear una Dirección que se dedique a tratar los temas de género y derechos humanos en el Ministerio de Defensa, nace el interés de crear una política de género para la institución militar.

Para ello fue necesario contar con elementos decisivos relacionados con las problemáticas de las mujeres en dicha institución, tales como normativas jurídicas nacionales e internacionales, documentos internos (reglamentos), opinión del Alto Mando Militar. Para el desarrollo de la política de género, la Dirección de Derechos Humanos del Mideña realizó un diagnóstico en el año 2010 que permitió ubicar en primera instancia algunas problemáticas:

1. Patrones culturales de roles tradicionales para la mujer.
2. Legislación militar y normativa carente de un enfoque de género.
3. Dificultades para la conciliación entre la vida profesional y familiar del personal militar.
4. Falta de voluntad institucional para garantizar la igualdad y no discriminación hacia la mujer.
5. Infraestructura inadecuada para personal femenino.
6. Concepción de la maternidad como enfermedad que limita el accionar de la mujer.
7. Violencia de género (intrafamiliar, acoso laboral, agresiones físicas).⁸

Luego de identificar los problemas anteriormente mencionados, se decidió contar con una política pública que respaldara la integración de la mujer en la vida militar por medio de una propuesta que fomentara la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la equidad de género y la no discriminación

Paralelamente al diagnóstico es posible evaluar ciertos avances en la implementación de acciones basadas en la igualdad de oportunidades que, finalmente, se logró cristalizar en el 2013 mediante la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador. A continuación una síntesis de los avances más relevantes:

⁸ Entrevista n.º 4, realizada a un funcionario público de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 15 de julio de 2015.

Cuadro 1

Avances en género en el sector de defensa (hasta marzo de 2015)⁹

Primer avance	2011/2013 - Apertura de nuevas especialidades para el personal militar femenino: En 2011, el Ejército ecuatoriano, mediante las Escuela de Formación de Soldados “Vencedores de Cenepa” (Esforse), abre sus puertas a las mujeres en calidad de aspirantes a soldados para las especialidades de sanidad, ayudantía general, sistemas, contabilidad y música. En el año 2012 se graduó la primera infante de marina y la primera oficial de la aviación naval. En 2013 se graduaron las primeras mujeres infantes aéreas.
Segundo avance	Aprobación, en 2011, de la cartilla de género. Difundida y sociabilizada a directivos, instructores, servidores públicos civiles y militares, así como a aspirantes a soldados hombres y mujeres.
Tercer avance	En 2011, publicación del “Reglamento disciplinario y de recompensa de aspirantes en las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas”.
Cuarto avance	En 2012, implementación de los “Protocolos para el procesamiento, trámite y seguimiento de expedientes en materia de derechos humanos y de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador”, para dar un adecuado procesamiento, trámite y seguimiento a aquellos expedientes administrativos o quejas presentadas por miembros en servicio activo o pasivo, así como por la ciudadanía.
Quinto avance	Expedición, en 2012, del “Reglamento transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas”. Documento que establece disposiciones claras e inclusivas sobre aquellos aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infraestructura, no previstas en la legislación militar.
Sexto avance	En 2013, elaboración de la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador. Política pública sectorial inclusiva en el ámbito de la defensa nacional, prioritaria para la convivencia respetuosa del personal militar.
Séptimo avance	En 2014, establecimiento de la Agenda Política de la Defensa 2014-2017. Incluye como eje transversal los derechos humanos y los enfoques de igualdad, con énfasis en género e interculturalidad y el respeto al derecho internacional humanitario.

Fuente: Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador (2015). Elaboración propia.

⁹ La apertura de nuevas especialidades comenzó antes pero se incluyen en el cuadro solamente aquellos avances que corresponden al período posterior al año del diagnóstico. Entre los logros anteriores se pueden mencionar que en 2006 se graduó la primera mujer alférez (subteniente) de superficie; en 2007 ingresaron por primera ocasión 14 cadetes mujeres para pilotas y 5 cadetes mujeres para técnica; y en 2008 la Fuerza Aérea Ecuatoriana incorpora en calidad de aspirantes a aerotécnicas especialistas (aeromedicina, imprenta y relaciones públicas) a mujeres.

Otro avance importante ha sido el aumento progresivo del número de mujeres que han ingresado a las Fuerzas Armadas del Ecuador. En el siguiente cuadro se detallan dichos datos, desde el año 2006 al 2015.

Cuadro 2

Histórico numérico del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas

Fuerza	2006	2008	2013	2014	2015
Terrestre	48	69	308	400	462
Naval	74	134	322	392	429
Aérea	23	30	201	254	282
Total:	145	433	831	1046	1173

Fuente: Dirección de DD. HH., Género y DIH del Miden (2015). Elaborado por Chacón.

De acuerdo con esta información, se puede interpretar que desde el año 2006 el ingreso de la mujer a las Fuerzas Armadas se ha incrementado paulatinamente en cada fuerza y que para el año 2015 el total de mujeres militares asciende a 1173, que equivale a menos del 3 % en un universo aproximado de 40 000 hombres. Revisando el gráfico parecería que esta tendencia hacia el crecimiento representa un avance importante en términos de acceso a la institución castrense; no obstante, la inclusión de género no se reduce solo a la posibilidad de acceder a una entidad, pues el enfoque debería garantizar la igualdad de oportunidades.

Además, se puede inferir que de las tres fuerzas, la que mayor número de mujeres ha tenido ha sido la naval, seguido por la terrestre y en menor cantidad la aérea, que hasta la actualidad solo cuenta con 282 mujeres militares, un poco más de la mitad del total de mujeres en la fuerza terrestre, que tiene 462.

Cuadro 3

Porcentaje de personal militar femenino de las Fuerzas Armadas en relación con la cantidad de hombres (2015)

Fuerza	Oficiales	Personal de tropa	Total por fuerza	Total en porcentaje
Terrestre	247	215	462	1,8 %
Naval	105	324	429	4,5 %
Aérea	67	215	282	4,3 %
Total:	370	676	1173	2,9 %

Fuente: Dirección de DD. HH., Género y DIH del Miden (2015). Elaborado por Chacón.

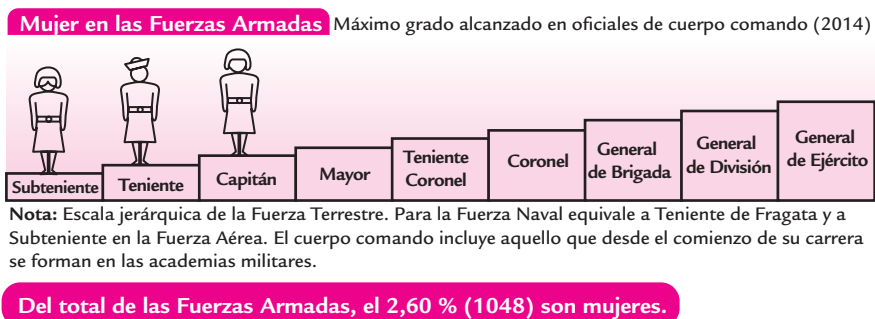
Este cuadro muestra que a las mujeres no solo se les ha dado apertura para ser oficiales, sino también para que ingresen como personal de tropa; incluso se puede identificar que en las fuerzas naval y aérea es superior el número de mujeres prestando su servicio como personal de tropa que como oficiales.

Además, se concluye que actualmente en la fuerza terrestre es donde existen más mujeres ocupando las filas militares, con un total de 463, seguida por la naval con 469 y después la aérea con 282. Sin embargo, todavía la participación de la mujer en las Fuerzas Armadas es muy reducida.

Sustentando lo dicho anteriormente, presento a continuación un gráfico que representa el máximo grado alcanzado por las mujeres oficiales en la fuerza terrestre.

Gráfico 1

Máximo grado alcanzado en oficiales de cuerpo comando (2014)



Nota: Escala jerárquica de la Fuerza Terrestre. Para la Fuerza Naval equivale a Teniente de Fragata y a Subteniente en la Fuerza Aérea. El cuerpo comando incluye aquello que desde el comienzo de su carrera se forman en las academias militares.

Fuente y elaboración: Resdal, Atlas Comparativo de la Defensa (2014).

Otro avance importante es la coeducación,¹⁰ la cual no se reduce a que hombres y mujeres reciban formación militar o académica en un mismo lugar, sino que puedan adecuarse las diferencias entre hombres y mujeres. “Para esto es importante tomar en cuenta la necesidad de que la malla curricular tenga un fuerte componente en derechos humanos”.¹¹ Este podría ser el primer paso en el proceso de generar la transversalización del enfoque de género en Fuerzas Armadas, concientizando sobre el tema al personal de dicha entidad, algo que pasa generalmente desapercibido en la cotidianidad.

10 De acuerdo con el Instituto de la Mujer (2008: 14), la coeducación es la “educación dirigida a la eliminación de los estereotipos por razón de sexo, situaciones de desigualdad y jerarquías culturales sexistas”. Recuperado de <http://goo.gl/25XffY>

11 Entrevista n.º 2, realizada a una funcionaria pública de las Fuerzas Armadas ecuatorianas el 15 de mayo de 2015.

Continuando con los avances respecto a la aplicación del enfoque de género en Fuerzas Armadas, el Ministerio de Defensa, en el informe de Rendición de Cuentas 2014, menciona algunos puntos que podrían considerarse como avances relevantes:

En el año 2014 se graduaron 71 oficiales mujeres y 93 mujeres entre voluntarios aerotécnicos y tripulantes, incorporándose 164 mujeres más a las Fuerzas Armadas. Actualmente se encuentran en formación 113 oficiales mujeres y 43 de tropa.

El 7,91 % del personal femenino de las Fuerzas Armadas labora en el área operativa, el 30,75 % lo hace en el área administrativa y el 60,34 % trabaja de acuerdo con su especialidad o profesión.

Es importante mencionar que en el año 2014 participaron dos mujeres en Misiones de Paz, una oficial que se encuentra en Minustah y una mujer personal de tropa que se encuentra en Islas Granadinas (Ministerio de Defensa, 2014: 66).

Todos estos avances normativos y cuantitativos respecto de la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y los testimonios recabados dan cuenta de las tensiones todavía presentes en la adopción integral de una perspectiva de género. Si bien se reconoce que la incorporación de mujeres es un avance, así como también la elaboración de políticas públicas al interior de la institución que intenta garantizar el respeto y la no discriminación, la forma en que las mujeres ingresan y se mantienen en la Fuerza indica la aceptación y reproducción de lógicas tradicionales. Su poca capacidad de decisión, al encontrarse únicamente en los puestos más bajos, da cuenta de una limitación fuerte pero en proceso para la posibilidad de continuar con algunos cambios en pos de un ambiente más igualitario y sin violencia de género.

3. Conclusiones

Como hemos visto hasta el momento, a pesar de que se ha avanzado paulatinamente en los temas relacionados con la igualdad de oportunidades de género en las Fuerzas Armadas ecuatorianas, todavía hay elementos históricos y estructurales involucrados en las instituciones militares que no permiten que las mujeres se encuentren en igualdad de condiciones con los hombres. Indudablemente, aún persisten factores que limitan la inserción de las mismas en aquellos espacios históricamente ocupados solo por hombres.

Si bien las Fuerzas Armadas ecuatorianas cuentan con una política de género desde marzo 2013, dicha política aún no se ha implementado completamente al interior de la institución militar, ya que, como se ha reflexionado a lo largo de este documento, aún persiste una cultura y doctrina militar masculina en donde los hombres son los protagonistas.

En definitiva, la construcción histórica de la sociedad y de las Fuerzas Armadas han asignado diferentes roles para los hombres y las mujeres de acuerdo con su

condición biológica, lo cual ha provocado que la presencia y permanencia de la mujer en un espacio que obedece a una cultura androcéntrica sea compleja, porque como se mencionó anteriormente, las mujeres han debido adecuarse a la cultura predominantemente masculina de la institución militar; esto genera que a las mujeres se les asigne roles que tienen menor preponderancia y ellas solo ocupan espacios en los cuales no se toman decisiones trascendentales. Esto, en última instancia, reduce las oportunidades que las mujeres tienen en ese ámbito e imposibilita su inserción integral en dicha entidad.

El contar con normativa internacional y nacional que trate el enfoque de género es fundamental para la transversalización de este tema en el sector público. La política de género podría ser un primer elemento que encamine a esta institución hacia la construcción de un horizonte de igualdad de oportunidades. No obstante, a pesar de que las Fuerzas Armadas tienen una política de género desde hace un par de años, aún no se han realizado cambios estructurales, sobre todo en temas de salud y de atención prioritaria a las necesidades de las mujeres. No basta con incrementar el número de aquellas que accede a dicho espacio si no se les otorga las mismas oportunidades que a los hombres.

Respecto al tema de las limitaciones históricas, se puede destacar que la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas está marcada por una tradición androcéntrica con posturas autoritarias y jerárquicas que se centran en el protagonismo del hombre. Entonces, podría argüirse que si bien es cierto la incorporación de las mujeres a los espacios militares ha generado una imagen de democratización de las instituciones militares, el hecho de que existan mujeres en las Fuerzas Armadas del país no significa que se encuentren en igualdad de condiciones respecto de los hombres, pues en estas instituciones permanece una formación tradicionalista, sexista y verticalista.

Estas limitaciones dificultan la posibilidad de realizar cambios estructurales para transversalizar en la institución una perspectiva de género. Es un gran reto para las Fuerzas Armadas del Ecuador la búsqueda de mecanismos que favorezcan la igualdad de oportunidades considerando además el respeto por derechos de grupos no heterosexuales. A pesar de que este tópico no ha sido trabajado en este artículo, es importante mencionar que también se debe garantizar la integración de las diversidades.

Finalmente, puedo concluir que si bien es cierto la incorporación e integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas ha impulsado a la creación de una normativa jurídica, que reconoce la importación del enfoque de género en el sector público, la lógica androcéntrica de esa entidad no se ha modificado. Por lo que el principal reto recae en el hecho de llevar a la práctica lo estipulado en los instrumentos jurídicos internacionales y nacionales, apuntando a la prevención de cualquier tipo de discriminación y buscando fortalecer la igualdad de oportunidades en los hombres y mujeres de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

4. Bibliografía

- Amezcuá, Manuel y Alberto Gálvez (2002). *Los modos de análisis en investigación cualitativa en salud: Perspectiva crítica y reflexiones en voz alta*. Recuperado de <http://goo.gl/1gCoK8>
- Asamblea Constituyente (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Barón, María Luisa (1992). “La Mujer en las Fuerzas Armadas”. *Revista Política Exterior* n.º 26:130-140. Argentina.
- Bobeá, Lilian (2008). “Mujeres en uniforme: La Feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano”. Disponible en <http://goo.gl/KPvvp0>
- Bonan, Claudia y Virginia Guzmán (2007). “Aportes de la teoría de género a la comprensión de las dinámicas sociales y los temas específicos de asociatividad y participación, identidad y poder”. Documento de trabajo, junio. Santiago de Chile: CEM. Recuperado de <http://www.cem.cl/pdf/aportes.pdf>
- Bonilla, Adrián y Claudia Donoso (2010). “Defensa y democracia en América Latina: retos actuales y desafíos futuros”. En Marcela Donadio. *La reconstrucción de la seguridad nacional Defensa, democracia y cuestión militar en América Latina*. Buenos Aires: Prometeo.
- Castillo, María del Rosario (2011). *Discriminación de género y dominación social: Análisis de los estereotipos de género y de la influencia del priming subliminal*. Recuperado de <http://ruja.ujaen.es/bitstream/10953/318/1/9788484396017.pdf>
- Castrillón, Liliana y Pía von Chrismar (2013). “Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto Sudamericano: Una visión desde Chile”. Recuperado de <http://goo.gl/apL1cx>
- Chacón, Rosita (2008). *Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*. Quito: Publiasesores.
- _____ (2014). *Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*. Quito: Publiasesores.
- Cuesta, María (2008). “La mujer en las Fuerzas Armadas y Policías: Una aproximación de género”. Recuperado de <http://goo.gl/nNRv9a>
- _____ (2009). “Develando nociones de masculinidad en la formación de pilotos F.A.E.”. Recuperado de goo.gl/ePIOvp
- De León, Carmen (2009). “La mujer en las Fuerzas Armadas y la Policía en Centroamérica: Una aproximación de género a las operaciones de paz”. En Marcela Donadio. *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Recuperado de <http://goo.gl/evnDpx>
- Figueroa, Juan (2005). “Sexualidad en los integrantes de las Fuerzas Armadas”. En Pantelides, Edith y Elsa López, comps. *Varones Latinoamericanos*. Buenos Aires: Paidós.
- Gamba, Susana (2008). “¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?”. Recuperado de <http://goo.gl/O8P2uK>

- González, Blanca (1999). “Los estereotipos como factor de socialización en el género”. Recuperado de <http://goo.gl/E1x21Z>
- Herrera, Ana (2011). *¿Sabías que...? un glosario feminista*. Quito: Comisión de transición hacia el consejo de las mujeres y la igualdad de género.
- Iza, Lyneth (2015). “*La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas: Avances y Limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008- 2014)*”. Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Kelly, Janet (2003). *Procesos y práctica: El ciclo de las políticas públicas*. Caracas: Ediciones IESA.
- Meza, Gonzalo (2004). *Rol de la mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares*. Quito: Flacso-Ecuador.
- Ministerio de Defensa Nacional [Midena] (2015). *Avances en Género en el Sector Defensa*. Quito.
- _____ (2014). *Agenda Política de la Defensa (2013-2017)*. Quito.
- _____ (2013). *Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito.
- _____ (2012). “Fuerzas Armadas fortalecen sus filas con mujeres en la carrera militar”. Recuperado el 20/04/2016 de goo.gl/tq9FOW
- _____ (2007). *Ley Orgánica de la Defensa Nacional*. Quito. Recuperado el 04/04/16 de goo.gl/6HfISR
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (1989). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*. Recuperado el 6/6/2015 de <http://goo.gl/jOKmEv>
- _____ (s/f). “¿Qué es el mantenimiento de la paz?”. Recuperado el 15/2/2015 de <http://goo.gl/VjiUpi>
- Pantelides, Edith y Elsa López (2005). *Varones latinoamericanos*. Buenos Aires: Paidós.
- Quintero, Ángela María (2007). *Diccionario especializado en familia y género*. Buenos Aires: Lumen.
- Revuelta, Benjamín (2007). “La implementación de Políticas Públicas”. Recuperado de <http://goo.gl/wFN4jb>
- Rial, Juan, (2009). *La mujer en las instituciones armadas y policiales: Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Red de Seguridad y Defensa de América Latina (Resdal). Recuperado de <http://goo.gl/pVVT2I>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [Senplades] (2013). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*. Recuperado el 4/4/16 de goo.gl/WBAQfc
- Zaragocín, Sofía (2014). “Políticas de inclusión liberal y el paradigma del buen vivir, feminismo hegemónico y multiculturalismo: El caso de las Fuerzas Armadas ecuatorianas y bolivianas”. Recuperado de <http://goo.gl/UuPdBK>