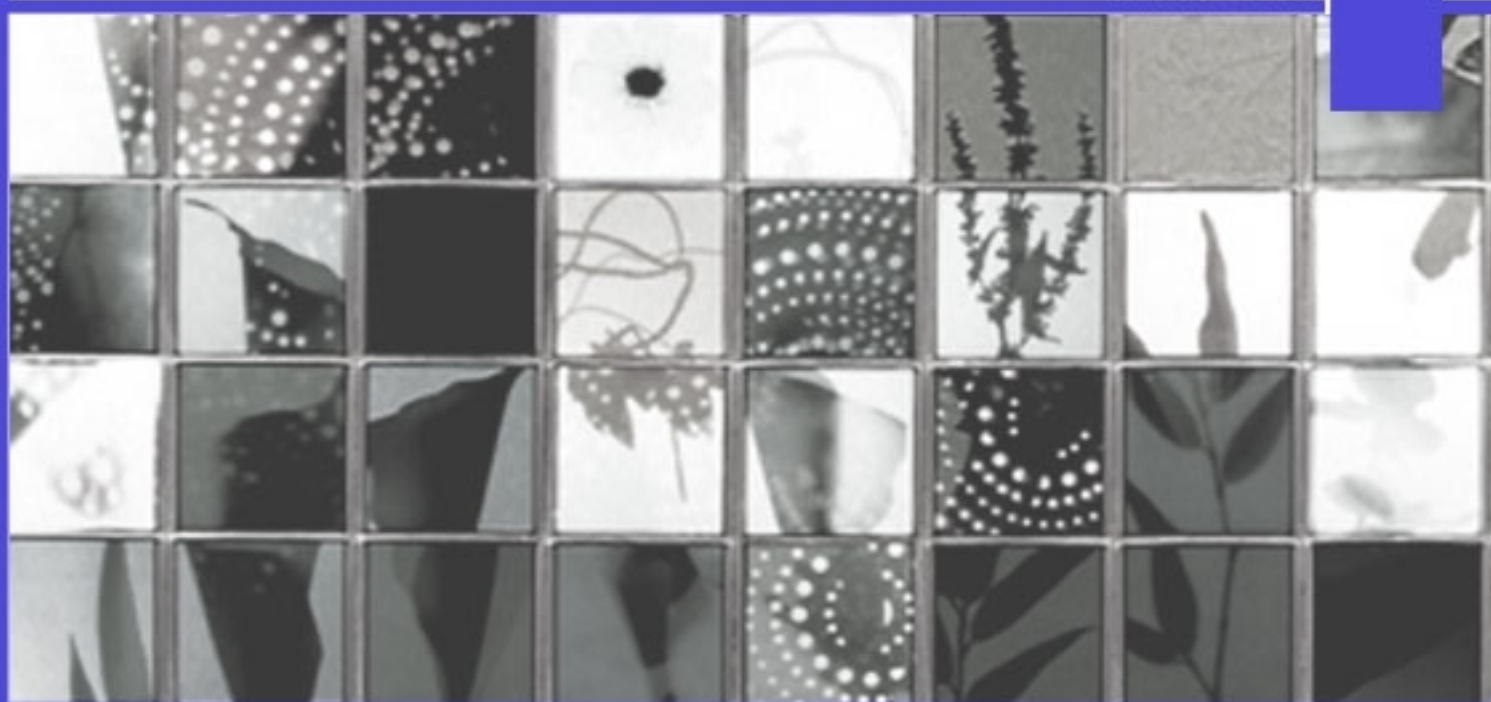


La Mujer en las Fuerzas Armadas y Policía: una Aproximación de Género a las Operaciones de Paz

MARÍA BELÉN CUESTA

Diciembre 2008

Informes Nacionales



El caso de Ecuador



ÍNDICE

RESUMEN EJECUTIVO	3
INTRODUCCIÓN	4
CONTEXTO Y MARCO JURIDICO DE PROTECCIÓN DE LA MUJER EN ECUADOR	5
LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS ECUATORIANAS	9
INCORPORACIÓN DE LA MUJER	14
CONCLUSIONES VARIAS	24
LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL	26
SITUACIÓN DE LA MUJER	26
EL CAMINO RECORRIDO.....	31
OPERACIONES DE PAZ EN EL ECUADOR	34
CONCLUSIONES	36
BIBLIOGRAFÍA	37

RESUMEN EJECUTIVO

En los últimos años, Ecuador inició el proceso de incorporación de la mujer en la vida política, social y económica, acompañado por la sanción de leyes que garantizan sus derechos en tales ámbitos. Asimismo, se crearon organismos públicos dedicados a la promoción de la perspectiva de género a nivel nacional.

La incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, respondió a factores externos tales como un contexto internacional favorable, la firma de tratados internacionales sobre derechos humanos y género por parte del gobierno ecuatoriano, la lucha de las mujeres por igualdad de oportunidades y, finalmente, a la paulatina aceptación de la importancia de su rol dentro del ámbito de la Defensa Nacional del país. Sin embargo, se trata de una institución reacia a los cambios, en donde el patriotismo y la temeridad están asociados al hombre; y en la cual, la asignación de roles y funciones para hombres y mujeres está socialmente determinada según los parámetros de la masculinidad. Por ejemplo, dentro del Ejército las mujeres no tienen la posibilidad de acceder a las armas de combate, mientras que en la Aviación, esta oportunidad está restringida. En ninguna de las tres fuerzas, la mujer alcanzó el grado máximo, lo cual les impide ejercer tareas de comando.

En lo que respecta a la Policía Nacional, el número de mujeres en ejercicio de las actividades tradicionales, es elevado. Se trata, principalmente, de tareas administrativas, de educación, de tránsito, entre otras; siendo que aquellas en donde se requiere del uso de la fuerza o bien son vistas como riesgosas, la presencia de mujeres es mínima. A pesar de esto, la Policía es una institución relativamente más igualitaria que las Fuerzas Armadas. Actualmente, existen mujeres que ostentan los grados máximos o que han accedido a puestos de comando; además se reconocen sus capacidades para la resolución de temas conflictivos. Sin embargo, la institución policial se estancó en materia de planificación para la promoción de la inserción femenina a la fuerza, así como también lo hizo en la elaboración de normativa sobre igualdad de género a nivel interno.

En relación a la participación de Ecuador en operaciones de paz de Naciones Unidas, solamente las Fuerzas Armadas envían personal, mientras que hasta la fecha la Policía Nacional no lo ha hecho. Esto se debe por un lado, a que la primera acapara estos espacios y, por otro, a la falta de coordinación e información para dar a conocer las convocatorias dentro de la segunda institución. En este sentido, es necesario emprender la democratización de este tipo de operaciones a fin de permitir una participación más igualitaria de personal tanto de las Fuerzas Armadas como de la Policía Nacional. Por otro lado, tampoco son muchas las mujeres de las Fuerzas Armadas que participan de tales operaciones, siendo esto el reflejo de la situación interna de las mujeres dentro de la institución militar. Asimismo, si bien se reconoce la importancia del rol ejercido por ellas, no existe una política adecuada para la asignación de cupos de forma igualitaria entre los sexos.

INTRODUCCIÓN

La incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas y Policía ecuatorianas implica un proceso de ajuste a la estructura y organización de estas instituciones, además de la necesidad de replantear las normas de acuerdo a sus funciones y necesidades. Este proceso supone la ruptura de un sistema de género tradicionalmente masculino, sustentado en la perennización de roles tradicionales asignados a los hombres: guerreros; y a las mujeres: maternidad¹. El camino recorrido por múltiples mujeres desde los años 60 hasta el 2000, primero en la Policía y luego en las diferentes ramas de las Fuerzas Armadas, ha estado empañado por un sin número de obstáculos que confrontan el derecho de trabajar en cualquier espacio, con múltiples limitantes socio-culturales y de género. La presencia de mujeres en las fuerzas resulta un tema que genera choques, quiebres y cambios drásticos. No es un tema menor, considerar que el ingreso de las mujeres a las Fuerzas Armadas se haya dado en períodos distantes, es decir, permitiendo primero su ingreso al área de servicios, y paulatinamente abriendo los espacios para ocupar puestos en la oficialidad. Por otro lado, si bien el servicio militar² es obligatorio para los ciudadanos ecuatorianos, no se había pensado en recibir a mujeres hasta la reforma de la Constitución Política que tuvo lugar en el año 2008, donde se señala expresamente que el servicio militar será voluntario y abierto a hombres y mujeres.

Que desde el año 2007 sean sólo dos las mujeres oficiales ecuatorianas que participaron en operaciones de paz de Naciones Unidas, da cuenta de los limitantes y barreras socioculturales de género a las que las mujeres deben enfrentarse en su ejercicio profesional en las Fuerzas Armadas. En cuanto a la Policía Nacional, a pesar de ser la primera institución a la que ingresaron mujeres como oficiales, ningún miembro ha salido en operaciones de paz, y solo dos mujeres se han preparado en cursos para tal efecto.

Este estudio aborda diferentes campos de análisis de las dinámicas del ingreso de mujeres a las Fuerzas Armadas y la policía Nacional en Ecuador, basándose en la interpretación de datos duros, entrevistas, análisis de estudios sobre el ingreso de mujeres a la milicia y su participación en misiones de paz; para entender cuáles han sido las barreras socioculturales, institucionales y de género que han limitado su presencia como una fuerza de trabajo con gran potencial que supere los roles preestablecidos para ellas en la sociedad.

CONTEXTO Y MARCO JURIDICO DE PROTECCIÓN DE LA MUJER EN ECUADOR

Según el censo poblacional del año 2001 realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), la mitad de la población del país son mujeres (50,49%). Podría pensarse entonces, que la equidad en el acceso a diversos espacios existe, sin embargo ser mujer en

¹ Robert Moore y Gillette Douglas, *La nueva masculinidad, Rey, Guerrero, Mago, Amante*, (España: Editorial Paidós, 1993).

² Los ecuatorianos cumplen por obligación un servicio militar de un año, el rango que se les asigna es el de conscriptos; en este período de tiempo son entrenados militarmente como reserva de las Fuerzas en caso de la existencia de algún conflicto armado o interno.

Ecuador resulta conflictivo. A pesar de la composición de la población económicamente activa, mayoritariamente femenina, en la práctica existen numerosos limitantes a la integración laboral de la mujer.

Cuadro N° 1. Población total del Ecuador según sexo

Año del censo	Cantidad de hombres	Hombres %	Cantidad de Mujeres	Mujeres %	Total de Población
2001	6.018.353	49,51%	6.138.255	50,49%	12.156.608

Fuente: Elaboración propia en base a la información disponible en el Sistema Integrado de Indicadores sociales del Ecuador (SIISE), Censo de Población y Vivienda- INEC, 2001

Cuadro N° 2. Distribución de la población por sexo y grupo de edad

2001	0-14 años		15-34 años		35-49 años		50-64 años		Más de 65 años	
	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.
	2.046.970	1.993.050	2.068.786	2.150.848	971.652	1.015.745	542.256	553.677	388.689	424.935

Fuente: Elaboración propia en base a la información disponible en el Sistema Integrado de Indicadores sociales del Ecuador (SIISE), Censo de Población y Vivienda- INEC, 2001

Considerando la existencia de factores socio-culturales, en pleno siglo XXI, son necesarios organismos públicos nacionales encargados de la promoción de la mujer en el país para poder limar múltiples distancias e inequidades a las que las ecuatorianas se enfrentan. Entre ellos tenemos:

- El *Consejo Nacional de Mujeres (CONAMU)*: que es la entidad oficial con jurisdicción a nivel nacional y el organismo rector de políticas públicas de género en Ecuador. El CONAMU norma y regula la adopción del enfoque de género en los planes, programas y proyectos y, asimismo, monitorea que sea aplicado en todos los organismos del sector público. Fue creado mediante Decreto Ejecutivo N° 764.³
- La *Comisión de la Mujer y la Familia del Congreso Nacional*: que es una instancia del Congreso Nacional que legisla a favor de la equidad de género. Dicha Comisión permitió el estudio y aprobación de la Ley N° 103 contra la Violencia a la Mujer y la Familia.⁴
- La *Dirección Nacional de Género del Ministerio de Gobierno (DINAGE)*: que es la entidad gubernamental encargada de emitir normas, expedir reglamentos, formular e implementar políticas de género. También controla, identifica y evalúa el

³ República de Ecuador, *Registro Oficial*, (Quito: 28 de octubre, 1997), suplemento N° 182.

⁴ República de Ecuador, *Registro Oficial*, (Quito: 11 de diciembre, 1995), suplemento N° 839.

funcionamiento de las comisarías de la mujer; fomentando la aplicación de la Ley contra la Violencia a la Mujer y la Familia.⁵

- La *Dirección Nacional de la Mujer de la Defensoría del Pueblo*: que es un órgano especializado en derecho de mujeres y tiene como misión observar el cumplimiento tanto de sus derechos, como de los niños y los adolescentes.⁶
- El *Instituto Nacional de la Niñez y la Familia (INNFA)*: contribuye a la protección integral de niños, niñas, adolescentes, en especial de los grupos vulnerables y excluidos de derechos, con la participación y corresponsabilidad del Estado, la sociedad y la familia.⁷
- La *Oficina de Defensa de los Derechos de las Mujeres de la Policía Nacional (ODMU)*: ofrece atención inmediata sin costo alguno a las mujeres y niños víctimas de agresión e investiga los casos de violencia contra las mujeres.⁸
- La *Unidad de Género y Juventud del Ministerio de Trabajo y Empleo*: que coordina el programa “Mi Primer Empleo”, el cual consiste en pasantías pagas con las que se pretende mejorar la inserción laboral de los jóvenes y reducir el desempleo a través de una vinculación integral entre la educación formal y la formación laboral, desde una perspectiva de género.
- La *Unidad Ejecutora de la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia*: la cual está adscrita al Ministerio de Salud Pública define las políticas de salud y las normas técnicas, para garantizar la salud de las mujeres embarazadas, las madres, de los recién nacidos y de los niños menores de cinco años.⁹
- El *Departamento de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa Nacional*: que busca mermar las inequidades en la aplicación de los derechos humanos al interior de las Fuerzas Armadas, atendiendo diversas denuncias por abusos jerárquicos, excesos en entrenamientos militares, acoso y violaciones.

Asimismo, existen numerosos acuerdos internacionales y legislación nacional que buscan disminuir la inequidad de género hacia las mujeres en múltiples ámbitos.¹⁰ Los mismos se encuentran garantizados en la Constitución Política del Estado, en las leyes, en los reglamentos y códigos. A modo de ejemplo, la legislación nacional para garantizar la igualdad de derechos de la mujer con el hombre en el trabajo está contemplada en la Ley de Amparo Laboral de la Mujer.¹¹ También en el Código de Trabajo donde se propende a la eliminación del subempleo y del desempleo, y se establece la obligatoriedad de las instituciones a contratar un porcentaje mínimo de mujeres.

⁵ República de Ecuador, “Dirección Nacional de Género del Ministerio de Gobierno”, Ministerio de Gobierno, <http://www.mingobierno.gov.ec/dinage/>.

⁶ República de Ecuador, “Dirección Nacional de la Mujer de la Defensoría del Pueblo”, http://www.defensordelpueblo.gov.ec/dir-com/paginas/dir-mujer/faq_1.htm

⁷ República de Ecuador, “Instituto Nacional de la Niñez y la Familia”, <http://www.innfa.org/>.

⁸ República de Ecuador, “Oficina de Defensa de los Derechos de las Mujeres de la Policía Nacional”, <http://www.poline.org/docs/1393/159547.html>.

⁹ República de Ecuador, “Unidad Ejecutora de la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a la Infancia”, <http://www.maternidadgratuita.gov.ec>

¹⁰ Glenda Allán, Mensaje de e-mail al autor: convenios internacionales, 1 de diciembre, 2008.

¹¹ República de Ecuador, *Ley de amparo laboral de la mujer*, (Quito: Congreso Nacional, 6 de febrero de 1997), Registro Oficial N° 124.

En el ámbito político se garantiza la participación equitativa de mujeres y hombres como candidatos en los procesos de elección popular y la legitimación activa y pasiva del derecho del sufragio, en condiciones de igualdad, gracias a la Ley de Elecciones.¹²

Con respecto al campo educativo, la Ley de Educación para la Democracia, determina que en todos los planes y programas de estudio del sistema educativo del país se incluya como eje transversal, de manera pluralista y no dogmática, la educación en valores, democracia, integración, derechos humanos y deberes ciudadanos.¹³

Por otra parte, la Ley Contra la Violencia a la Mujer y la Familia tiene por objeto proteger la integridad física, psíquica y la libertad sexual de la mujer y de los miembros de su familia, mediante la prevención y la sanción de la violencia intrafamiliar y los atentados que se sucedan contra sus derechos y los de su familia.¹⁴

Mediante la Ley Reformatoria al Código Penal que tipifica los delitos de explotación sexual de los menores de edad, se logró ampliar los tipos de delitos sexuales, así como incluir los delitos de trata, tráfico y explotación sexual y pornografía infantil, con el fin de garantizar el acceso a la justicia a niños, mujeres y adolescentes víctimas de violencia sexual.¹⁵

A simple vista, un recorrido por la legislación ecuatoriana en materia de género pareciera garantizar el acceso de las mujeres a cualquier puesto de trabajo. Sin embargo, la legislación no es suficiente para garantizar la igualdad de oportunidades de las mujeres en espacios que se han considerado tradicionalmente masculinos por mucho tiempo. Los espacios donde las mujeres son consideradas como participantes externas resultan un campo de tensiones constantes a la hora de aplicar las leyes, y de luchar con la idiosincrasia de los hombres que conforman estas instituciones y de las mismas mujeres que ven confrontado su rol tradicional con nuevas expectativas laborales.

Además de contar con legislación nacional en materia de género, Ecuador también se ha sumado y ratificado múltiples tratados internacionales que buscan garantizar la igualdad de acceso y oportunidades de las mujeres. Los principales instrumentos internacionales son:

Cuadro N° 3. Tratados Internacionales ratificados por Ecuador sobre Género y Derechos Humanos

Año	Tratado
1949	Convención sobre los derechos políticos de la mujer (Aprobada mediante Decreto Ejecutivo N° 304, publicado en Registro Oficial N° 675).
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos.

¹² República de Ecuador, *Ley de Elecciones*, (Quito: Congreso Nacional, 11 de julio de 2000), Registro Oficial N° 117.

¹³ República de Ecuador, *Ley de Educación para la Democracia*, (Quito: Congreso Nacional, 22 de noviembre de 2006), Registro Oficial N° 402.

¹⁴ República de Ecuador, *Ley N° 0341 Contra la Violencia a la Mujer y la Familia*, (Quito: Congreso Nacional, 29 de noviembre de 1995), Registro Oficial Suplemento N° 839.

¹⁵ República de Ecuador, *Ley 2005-21 Reformatoria al Código Penal que Tipifica los Delitos de Explotación Sexual de los Menores de Edad*, (Quito: Congreso Nacional, 23 de junio de 2005).

1979	Convención para la eliminación del tráfico de personas y la explotación de la prostitución de otros.
1981	Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (CEDAW).
1988	Convención contra la Tortura y Otros Tratos o penas Crueles, Inhumanos o Degradantes.
	Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
1994	Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.
	Declaración y programa de acción de Viena.
	Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado.
1995	Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Pará".
2002	Protocolo Facultativo CEDAW (publicado en el Registro Oficial N° 506).

En el ámbito regional, Ecuador también ha firmado los siguientes acuerdos:

Cuadro N° 4. Tratados Regionales ratificados por Ecuador sobre Género y Derechos Humanos

Año	Tratado
1949	Convención Interamericana sobre la Concesión de los derechos civiles a la Mujer.
1949	Convención Interamericana sobre concesión de los derechos políticos a la mujer.
1984	Convención americana sobre Derechos Humanos (Conocida también como "Pacto de San José", (ratificada por el Ecuador y publicada en el Registro Oficial N° 801).
2002	Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la Mujer Belém do Pará (Ratificado por el Ecuador el 30 de junio de 1995, publicada en el Registro Oficial N° 506 de 31 de enero de 2002)
	Resoluciones varias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos; de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos y de la Comisión Interamericana de Mujeres.

Todos estos instrumentos legales dan cuenta de los cambios políticos y culturales que atraviesa Ecuador. Ellos, implícitamente aceptados por la presión internacional y por la necesidad de adaptarse a los cambios de paradigmas que determinan nuevas formas de convivencia social, han impulsado a las mujeres a hacer valer sus derechos y a intentar explorar nuevos campos laborales y educativos entre otros.

El acceso a la milicia como campo laboral de inserción, es un aspecto que debe ser analizado en mayor profundidad. Las normas, reglamentos y leyes militares deben considerar la perspectiva de género no sólo desde una óptica masculina, que se agote en facilitar comodidades y en adecuar los uniformes. Es necesario hacer foco en el estudio de la legislación nacional en los acuerdos internacionales y regionales existentes, y analizar cada uno de los derechos y deberes respaldados.

LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS ECUATORIANAS

Son pocos los estudios de género y milicia que se han realizado en Ecuador. Para nombrar uno que nos permita esclarecer el tema nos remitimos al realizado por Brian Selmeski,¹⁶ quién presenta un estudio relacionado a la conscripción y masculinidad. Entre sus hallazgos, señala que el género es uno de los mecanismos clave usados para visualizar y operacionalizar la conscripción no solo en Bolivia y Ecuador, si no, alrededor del mundo. El autor entiende que el servicio militar ha sido un importante recurso para definir y posicionar un argumento sobre masculinidad desde el año 1800. Además, sostiene que las delicadas diferencias entre la conscripción como recurso para hacer y mejorar hombres, demuestra los actos de reconocimiento de múltiples masculinidades más que una definición uniforme y cómo estas son transmitidas a una sociedad más amplia. La conscripción en el Ejército ecuatoriano, no hace el esfuerzo de convertir a los reclutas en guerreros. De hecho, el proceso está más focalizado en transformar a los reclutas culturalmente más que militarmente. Los oficiales militares explícitamente buscan producir no solo ciudadanos patrióticos y soldados marginales, si no que también nuevos hombres por medio de la conscripción. La masculinidad de los hombres jóvenes es consecuentemente una calificación para, y un campo en juego durante el servicio militar.

Según Selmeski, a la hora de pensar la participación de la mujer y de la cuestión de género en las Fuerzas Armadas, se cae en la concepción de que a las mujeres se les considera carentes de cualidades esenciales de guerreras, así que son reclutadas solamente en tiempos de necesidad urgente. Con respecto a este último aspecto, según lo que señala Cynthia Eloé *“las prácticas de reclutamiento del Estado están guiadas, mucho por los requerimientos objetivos de un ‘poder masculino’ naturalizado y no cuestionado sobre las nociones apropiadas de los roles de género en la militarización.”*¹⁷

Una de las claves del éxito del Ejército ecuatoriano es la fusión del discurso formador con las nociones populares de masculinidad y feminidad. El resultado, es una doctrina militar hegemónica que resuena en la consciencia de muchos conscriptos, deseos y expectativas subconscientes, respecto de qué roles se están asumiendo o fortaleciendo en la milicia.

¹⁶Brian Selmeski, “Multicultural citizens, monocultural men: Indigeneity, masculinity, and conscription in Ecuador”, *Cultural anthropology, Native American studies*. (Disertación de doctorado, Syracuse University, junio de 2008). Traducción libre y parcial realizada por la autora.

¹⁷ Brian Selmeski, “Multicultural citizens, monocultural men: Indigeneity, masculinity, and conscription in Ecuador”.

Selmeski analiza cómo es entendida la construcción de una masculinidad militar en el ámbito de la conscripción, donde *“la condición ‘masculina’ sugiere que los hombres necesitan la conscripción para asegurar que reciben la formación necesaria para compensar su debilidad inherente. Los hombres saben lo que deberían hacer, pero su relativa libertad y carencia de responsabilidad los alienta a desviarse. Se considera que las mujeres pueden ser guiadas más firmemente por sus principios y por ello evitar la tentación. Los hombres son responsables por su propia caída como resultado de su carencia de formación y autocontrol”*.¹⁸

Vale la pena pensar que las nociones de género bajo las cuales se ubica a las mujeres en el Ecuador hacen referencia a su capacidad de mantener la moral, el autocontrol y las costumbres. Por lo tanto, estas nociones de feminidad las distancian de comportamientos cuestionables. Si como en el estudio de Selmeski, estas nociones determinan, si se quiere, una cultura militar masculinizada, en la que la meta es formar nuevos hombres, entonces las mujeres no caben en el escenario. Más aún, cuando estas nociones se acompañan de ideales de protección de la nación, y dentro de esta, los militares protegen a los más débiles, indefensos y enfermos, claro las mujeres caben en esta categorización. Es por ello, que su participación en las Fuerzas Armadas resulta conflictiva; estas instituciones están pensadas para fortalecer las nociones de una masculinidad hegemónica y hacer de los hombres que ingresan, hombres nuevos con valores firmes y moralidad incuestionable.

En la historia del país, hubo una mujer que se transformó en un ícono. Se trata de Manuela Sáenz que participó en la milicia durante la época independentista del siglo XIX. La historia contada en torno a ella siempre ha sido otra palabra: es conocida como la amante de Simón Bolívar, y no como un personaje de destacada preparación y posición política que influyó en la toma de decisiones de la Independencia. Paradójicamente, existe un museo que lleva su nombre en el centro de Quito, pero la descripción de su vida gira en torno al romanticismo entre Bolívar, y Sáenz, más no en su capacidad de liderazgo, o en el hecho que fue nombrada Coronela del Ejército del Libertador, y menos aún que participó en batallas como la de Junín y Ayacucho donde *“organiza provisiones de las tropas, clama las dolencias de los soldados, se bate tiro limpio con los enemigos y rescata heridos”*.¹⁹ Este pasaje la muestra como una mujer activa, valiente y protagonista de la historia desde su participación militar. Sin embargo esta aproximación dista mucho de lo que se piensa de ella en la actualidad. Según el siguiente comentario: *“los valores más sublimes como patriotismo, el valor, la temeridad, entregar la vida por la Patria, el heroísmo, son cosas de hombres, no como la machona de la Manuela Sáenz, eso es otra cosa... poner el pecho a las armas es cosa de bien hombres”*.²⁰

Esto descubre que el tema de mujeres y milicia, es un tema delicado. Por ello, que el ser militar no fortalece ni exalta la feminidad de una mujer. Por el contrario en el escenario ecuatoriano es un espacio de disputa a la hora de definir la masculinidad y la feminidad como espacios binarios, distantes e insoslayables. Desde la perspectiva de la especialista en

¹⁸ Brian Selmeski, “Multicultural citizens, monocultural men: Indigeneity, masculinity, and conscription in Ecuador”.

¹⁹ Mariana Tufiño, “Manuela Sáenz. Coronela del Ejército Libertador”, *Elé*, N° 10, (noviembre-diciembre de 2006): 47-50.

²⁰ Entrevista realizada al Coronel Jorge Bermúdez, octubre de 2007.

milicia, Bertha García, se señala que la entrada de mujeres a la Fuerza, o especializadas en Fuerza, siempre ha sido difícil. Otros países, nos han precedido, pero con el paso del tiempo esas dificultades se van limando. Para esta catedrática, el ingreso de mujeres a las Fuerzas Armadas implica el choque entre profundas y conflictivas costumbres y tradiciones culturales arraigadas en nociones machistas de entender a las Fuerzas, pero no las califica de insoslayables.²¹

En este sentido, la presión internacional y los múltiples tratados referentes a los derechos humanos, las luchas de un sinnúmero de mujeres y hombres por la equidad han colaborado a los procesos de incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas Ecuatorianas. Es el caso de la experiencia del Capitán Esteban Recalde, encargado del Departamento de Reclutamiento de la Fuerza Aérea, quien en una entrevista realizada para esta investigación señaló que fue parte del equipo que elaboró el proyecto para la inclusión de la mujer a la Fuerza Aérea.

El antecedente inmediato en aquel entonces fue, una disposición legal del Congreso Nacional, a partir de la discusión iniciada en marzo del 2001 por la diputada Anunziata Valdez de la Comisión de la Mujer, el Niño y la Familia. Junto con el Ministerio de Defensa, crearon e instauraron las *Políticas con relación al ingreso del personal femenino a las Fuerzas Armadas*.²² Dichas políticas, pretendían guiar a las tres Fuerzas, no sólo en el proceso de ingreso sistemático de personal militar femenino, sino también su posterior inclusión y desarrollo personal y profesional. Uno de los argumentos recurrentes durante el debate, fue el hecho que Ecuador estaba retrasado en la participación de mujeres en las Fuerzas Armadas, a pesar de las luchas por equidad e igualdad a nivel internacional en múltiples campos; por ello, estas instituciones debían realizar los ajustes pertinentes para permitir el ingreso con las seguridades del caso y las adecuaciones necesarias, como lo habrían hecho otras Fuerzas Armadas del mundo. Fue así que, el Ministerio dispuso la orden para que a todas las fuerzas elaborasen proyectos reglamentarios y profesionales que permitiese el ingreso de mujeres. En el caso de aquellas Fuerzas que ya tenían mujeres en sus filas, el Ministerio dispuso el estudio de las normas y de las leyes aplicadas. En el caso de la Fuerza Aérea, el estudio fue aprobado y se puso en práctica inmediatamente para las oficiales especialistas²³ en ese mismo año.

Cambios en la política del sector defensa y al interior de las fuerzas armadas

Según el análisis realizado en el libro de la Política de Defensa Nacional del Ministerio de Defensa Nacional²⁴, se señala que debido a los cambios globales, en el Ecuador los sistemas de defensa no se dirigen solamente hacia la protección de amenazas extra

²¹ Entrevista realizada a Bertha García el 3 de mayo de 2008. Bertha García es analista de las relaciones civiles-militares de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) y Directora del Proyecto "Relaciones Civil-Militares y Defensa".

²² Se publica un año después en la Orden General de la Fuerza Terrestre N° 043 del 5-de marzo de 2002. Rosita Chacón, *Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*, (Quito: Publiasesores, 2008).

²³ Son profesionales que ingresan a las Fuerzas Armadas después de haberse profesionalizado y brindan servicios como arquitectura, abogacía, medicina, comunicación, entre otras.

²⁴ República de Ecuador, *Política de la Defensa Nacional del Ecuador*, (Quito: Ministerio de Defensa Nacional, 2006), <http://www.midena.gov.ec/content/view/254/147/>.

territoriales, si no es tiempo de mirar hacia adentro con la finalidad de aportar a la consecución de la paz. Fue con esta concepción que se vio necesaria la reestructuración y la transformación de las Fuerzas Armadas. Esto significaba: adaptación, modernización y cambios planificados de manera permanente y continua, para recuperar y consolidar las capacidades operativas, con el propósito de estar en condiciones de enfrentar las tradicionales y nuevas, tareas y responsabilidades.

De acuerdo a ello, el enfoque multidimensional de la seguridad y los alcances de las amenazas, preocupaciones, desafíos y otros factores de riesgo impulsan procesos de reestructuración de las Fuerzas Armadas y la transformación de la defensa. Esto está vinculado con reformas estructurales en el ámbito de la seguridad, que incluyan los sistemas judiciales, el sistema de inteligencia, administración y economía. En estos procesos, las Fuerzas Armadas tienen los siguientes propósitos: mejorar respuesta al nuevo entorno de seguridad; crear y fortalecer las capacidades militares para el cumplimiento de las misiones y nuevas tareas de seguridad; optimizar el talento humano, los recursos administrativos y operacionales; definir y ejecutar los cambios necesarios para su reestructuración. Es así que estos procesos se orientan a una profunda racionalización integral del aparato militar, sin que ello sea entendido como una mera reducción de cuadros y unidades. Las decisiones que se tomen deben ser asumidas bajo un análisis, principios y criterios sistémicos integrales. Según lo planteado por la Política de Defensa, la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas ecuatorianas es un aspecto importante para la defensa nacional y constituye un gran aporte a la profesionalización de la institución militar. El documento también señala que la participación de la mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas es integral en varias áreas de especialidades y servicios de las tres ramas de las Fuerzas Armadas, con pleno desarrollo profesional. Su presencia fortalece el talento humano de la institución y demuestra el grado de transformación en el que se halla inmersa la defensa nacional. La labor de la mujer pasó de ser un personal necesario solo en oficina, a copar espacios donde su capacidad le permite potenciar la reestructuración de las Fuerzas Armadas hacia un cambio modernizador. Sin embargo, al día de hoy el proceso de incorporación todavía no se traduce en una presencia significativa.

Según Rosita Chacón, en su libro *Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*, resultan decisivas las relaciones con el poder político de naturaleza civil. Ello ha determinado el desarrollo y la aplicación de políticas tendientes a permitir el ingreso de mujeres, primero en calidad de oficiales especialistas, y más adelante como oficiales de arma, técnicos y de servicios. Si bien es cierto que la presencia de mujeres militares responde a la práctica de una democracia inclusiva como un proceso que se vive al interior de las Fuerzas Armadas, todavía de manera insipiente, el reconocimiento de las mujeres como personas sujetas a derechos y deberes permite una verdadera ciudadanía de las mujeres que están en filas militares, y permitirá una mejor inclusión de aquellas que ingresen en el futuro.²⁵ Para la autora, el porcentaje de mujeres presentes en la milicia es el reflejo de una sociedad que lentamente está abriendo sus puertas a espacios en los que se manejaban primordialmente los hombres. No es casual que sólo en este gobierno se posesionó por primera vez una Ministra de Defensa, la Dra. Guadalupe Larriva (quien falleció), y luego a la Dra. Lorena Escudero, en una posición tradicionalmente ocupada por

²⁵ Rosita Chacón, *Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*.

Generales en servicio pasivo de las Fuerzas Armadas. Además en la Asamblea Nacional hay 28 asambleístas mujeres, que representaban el 21.53% del total. Y de los 27 ministerios del actual gobierno, diez están dirigidos por mujeres, representando el 37.04%. En síntesis, estos datos reflejan un cambio en las formas de cómo las mujeres participan ejerciendo poder, abriendo nuevos espacios de participación en la realidad nacional.

La presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas del Ecuador puede describirse como un proceso que mantiene un relativo incremento. Para Meza²⁶, la misma adaptación de este grupo femenino frente a sus pares varones, desde la reglamentación como los cambios en la infraestructura de las instalaciones existentes, es un proceso complicado pero a la vez necesario. Para el autor, la decisión de aceptar personal femenino se ha basado en la contribución continua que realizan las Fuerzas Armadas hacia la sociedad, lo que permite profundizar las relaciones con el pueblo. Es así, que la selección e ingreso de las aspirantes se realiza de acuerdo a los parámetros de exigencia al igual que para los varones de acuerdo a las necesidades de cada Fuerza. Las pruebas físicas de ingreso de las aspirantes son específicas y fueron determinadas de acuerdo a un estudio detallado de marcas establecidas en la Academia Militar West Point de los Estados Unidos.

A modo de resumen, se puede sostener que más allá de la presión internacional de las leyes, acuerdos y reglamentos que ratifique Ecuador, la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas del país responde a una necesidad sociocultural la cual no puede ser asumida por sistemas patriarcales tradicionales. Mirar a la defensa nacional casa adentro nos remite a pensar en el trabajo que realizan las mujeres en un espacio socio-culturalmente establecido: hombres, en el espacio público, y mujeres en el privado. Es decir, que es en el ámbito privado donde ellas saben manejarse. Esto no es algo menor si en determinadas situaciones se decide que las Fuerzas Armadas participen en procesos de estabilización del ámbito privado: las mujeres pueden ser reconocidas para lidiar con temas de abuso sexual y de violencia intrafamiliar. Hablar de una milicia pensada desde una perspectiva de género, solo es posible si se la vive desde la interrelación hombre-mujer dentro de estas instituciones. Por lo tanto, es necesaria la presencia femenina para descubrir las respuestas adecuadas a cada momento.

INCORPORACIÓN DE LA MUJER

Los antecedentes históricos que se presentan a continuación son el resultado de estudios que se realizaron en la Academia de Guerra de la Fuerza Aérea Ecuatoriana, como parte del proceso de incorporación de la mujer a esta institución (el primer estudio se realizó en el año 1993 y estuvo a cargo de los Mayores Luis Cartagena y Fausto Herrera²⁷; el segundo en el 2005 por el Mayor Chiluiza).²⁸ Estos estudios presentan resultados diversos y

²⁶ Gonzalo Meza, *Rol de la Mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares*, (Quito: FLACSO, 2004), 37.

²⁷ Luis Cartagena y Fausto Herrera, “Conveniencia del sistema de reclutamiento de la mujer en la FAE”, *Fuerza Aérea de Ecuador*, (Tesis para optar al ascenso a oficial de estado mayor, Academia de guerra FAE, 1993).

²⁸ Mayor Chiluiza, “Propuesta para el ingreso de la mujer a la FAE como oficial de arma”, *Fuerza Aérea de Ecuador*, (Tesis para optar al ascenso al grado de Teniente Coronel, Academia de Guerra FAE, 2005).

responden a las realidades observables de aquel momento. Por otra parte, también incluyo en esta investigación el trabajo realizado por Rosita Chacón.

Fuerza terrestre

La incorporación femenina a la milicia se inicia en el año 1956, cuando ingresaron dos mujeres al Ejército obteniendo el grado de Subtenientes de Sanidad Especialistas.²⁹ Posteriormente, en 1975 el Ejército convocó de manera voluntaria mujeres que estuvieran interesadas en ingresar a la carrera militar en calidad de suboficiales. En esa oportunidad ingresaron 250 damas que se desempeñaron principalmente como administrativas, y para acceder a los rangos militares solamente tenían que aprobar el curso de militarización. Ese mismo año, se realizó un llamado a mujeres profesionales para oficiales especialistas, donde ingresaron diez mujeres para desempeñarse como abogadas, médicas, y financieristas. Según una entrevista realizada al Director de Personal del Ejército, en el año 1993, se señaló que de las diez ingresantes quedaban cuatro, y que durante el transcurso de su carrera militar sólo se ausentaron por temas de maternidad y lactancia.³⁰

Con respecto del personal de voluntarias, las vivencias recopiladas hacen referencia a que en esa época su presencia no fue tomada con la seriedad del caso. El Director de Personal señaló que el personal masculino no demostró la madurez suficiente que se necesitaba para realizar el cambio en la composición del Ejército. Como consecuencia, se generaron graves problemas morales y disciplinarios que determinaron la clausura del curso de militarización en el año 1975. Entre los problemas, se señala que los oficiales subalternos aprovecharon su condición jerárquica, generando problemas emocionales entre las voluntarias, llegando a afectar la estabilidad de algunas familias. Por otra parte, el exceso de consentimiento hacia ellas por parte de los superiores oficiales, atentó contra la moralidad de las unidades militares. A lo que se añade como resultado del análisis, la falta de políticas de conducción y manejo para enfrentar los cambios socioculturales a los que se enfrentaba la institución. Para compensar el cierre del curso, algunas de ellas fueron contratadas como secretarias. Este hecho puede leerse como una suerte de paternalismo hacia las voluntarias: las diferencias de género llevaron a tomar decisiones que no estaban estipuladas en las normas.

La incorporación de las mujeres como oficiales de arma comienza en el año 1999, cuando el Ejército abrió su escuela de formación militar para servir al cuerpo de comando.³¹ El Proyecto de Selección Ingreso y Permanencia del Cadete de Sexo Femenino a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro (ESMIL) de la Dirección de Educación de la Fuerza Terrestre señalaba que las mujeres, para acceder al grado de subtenientes, debían realizar sus estudios en las mismas condiciones que los hombres. Inicialmente se estableció la admisión de cadetes mujeres como aspirantes a oficiales especialistas. Posteriormente, luego de una evaluación, se amplió la participación a las armas de combate: en Infantería, Caballería y Artillería.

²⁹ Según Chacón, este dato le fue proporcionado por las Oficiales entrevistadas en su investigación, pero sus nombres no constan en los registros de la Dirección de Personal de la Fuerza Terrestre.

³⁰ Mayor Chiliza, "Propuesta para el ingreso de la mujer a la FAE como oficial de arma".

³¹ Por "cuerpo comando" se entiende a aquellos militares formados para cumplir misiones relativas al combate y que tienen capacidad de mando.

Fuerza naval

En el año 1965, ingresaron en calidad de suboficiales las primeras mujeres a la Escuela de Grumetes (Escuela de Tripulación) de la Armada de Ecuador. El mismo año egresaron como tripulantes especialistas de sanidad (enfermeras), siendo la primera de ellas Ana María Puente, el 1º de septiembre de 1965. En el año 1977, ingresaron las primeras aspirantes a Especialistas de Sanidad (médicos) a la Escuela Superior Naval, graduándose ese mismo año dos Oficiales Médicos. En ambos casos, las mujeres no ingresaron como suboficiales y oficiales para seguir la carrera de armas, sino que fueron asimiladas.³² Por lo tanto, solamente realizaron cursos de militarización que duraban menos de un año, graduándose en el mismo año de ingreso.

Posteriormente, en el año 2000 la Armada planificó acoger a mujeres como oficiales de arma. Conforme a ella, ingresaron las primeras aspirantes en septiembre del 2001. Su formación incluyó la realización de cursos regulares durante cuatro años y medio, y finalmente se graduaron el 20 de diciembre del 2006.

En la actualidad, todos los años ingresan a la Armada del Ecuador mujeres aspirantes para personal de Oficiales de Arma, Servicios y Especialistas y aspirantes a Tripulantes de Servicios y Especialistas.

Fuerza aérea

En el año 2000, la Fuerza Aérea abrió las puertas de la Escuela Superior Militar de Aviación Cosme Rennella Barbato (ESMA), para aquellas mujeres interesadas en convertirse en oficiales especialistas en diferentes disciplinas como: arquitectura, medicina, ingeniería, finanzas, economía. Sin embargo, en aquel momento, ellas no podían acceder a puestos de comando. Recién en el año 2007, se habilita el ingreso de mujeres a la carrera militar, cuando las primeras aspirantes a oficiales piloto fueron aceptadas.

Según el Subdirector y la Asesora Educativa de la Escuela a lo largo de la formación militar, entre los pilotos se suceden los niveles más altos de bajas debido a la experiencia de los múltiples sistemas de calificación que deben afrontar.³³ En líneas generales, el proceso de formación en la ESMA consiste en una serie de exámenes durante el primer año (la selección para pilotos y especialistas). Luego, en el cuarto año se vuelven a realizar los exámenes y los sistemas de selección y aptitud. Es en esta los aspirantes a etapa cuando suelen ser dados de baja. Este no es un detalle menor, si se considera que solo hay tres mujeres aspirantes a piloto, por lo que el porcentaje de bajas en el cuarto año resultaba mucho más alto para ellas, en proporción con sus compañeros varones. Por ello, sobre estas tres mujeres recae un peso mayor, no solo por ser la primera promoción, si no por los esfuerzos que deberán hacer para mantenerse en la carrera como pilotos.

³² El personal de arma es aquel que opera aviones, buques y submarinos, y conforma las filas de la Infantería de Marina para operaciones de guerra.

³³ Entrevista realizada al Coronel Tomás Endara, Subdirector de la ESMA y a Rosalba Rodríguez, Asesora Educativa de la ESMA.

Jerarquías militares y presencia de la mujer

Según la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas se detalla que el personal militar en servicio activo es aquel que consta en los escalafones de las Fuerzas Armadas y se clasifica en: Oficiales, Aspirantes a oficiales, Tropa, Aspirantes a tropa, y Conscriptos. El ingreso del personal a cada uno de estos niveles se realiza por medio de la preparación en distintas escuelas superiores militares del Ejército, “Eloy Alfaro” (ESMIL); Armada, “Morán Valverde” (ESSUNA); y Fuerza Aérea, “Cosme Rennella” (ESMA). Así como en las escuelas de formación de suboficiales de cada Fuerza.

Por otra parte las jerarquías se ordenan por escalafones, primero arma, luego técnicos y especialistas. A pesar que un técnico ostente mejores calificaciones que un oficial de arma, será entre estos últimos entre quienes se definirá la primera antigüedad de la promoción a la que pertenecen. Los escalafones de la carrera militar para cada Fuerza se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5. Jerarquías del personal en las Fuerzas Armadas

FUERZA TERRESTRE	FUERZA NAVAL	FUERZA AEREA
OFICIALES		
GENERALES		
General de Ejército General de División General de Brigada	Almirante Vicealmirante Contralmirante	General del Aire Teniente General Brigadier General
SUPERIORES		
Coronel Teniente Coronel Mayor	Capitán de Navío Capitán de Fragata Capitán de Corbeta	Coronel Teniente Coronel Mayor
SUBALTERNOS		
Capitán Teniente Subteniente	Teniente de Navío Teniente de Fragata Alférez de Fragata	Capitán Teniente Subteniente
ASPIRANTES A OFICIALES		
Cadete	Guardiamarina	Cadete
TROPA		
SUBOFICIALES		
Voluntarios	Tripulantes	Aerotécnicos
Suboficial Mayor Suboficial 1ro. Suboficial 2do.	Suboficial Mayor Suboficial 1ro. Suboficial 2do.	Suboficial Mayor Suboficial 1ro. Suboficial 2do.
CLASES		
Sargento 1ro. Sargento 2do. Cabo 1ro. Cabo 2do. Soldado.	Sargento 1ro. Sargento 2do. Cabo 1ro. Cabo 2do. Soldado.	Sargento 1ro. Sargento 2do. Cabo 1ro. Cabo 2do. Soldado.
ASPIRANTE A TROPA		
Aspirante a Soldado	Grumete	Aspirante a Soldado
CONSCRIPTOS		
Conscripto	Conscripto	Conscripto

Fuente: Elaboración propia en base a la Ley de Personal de Fuerzas Armadas (Actualizada a enero del 2007).

Oficiales

Al hablar de la oficialidad, las mujeres u hombres ecuatorianos pueden ingresar a las escuelas de formación militar para formarse como oficiales especialistas, técnicos o de arma. De acuerdo la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, en la categoría de arma, las mujeres pueden llegar al máximo grado previsto sin ninguna restricción legal. Es decir a Generales o Almirante en el caso de la Armada. Según esta ley, los *oficiales de arma* son los militares que se reclutan e instruyen en los institutos de formación de oficiales o de tropa, cuya preparación los capacita para participar directamente en acciones y en operaciones de combate. El período de formación de oficiales es de cuatro años.

Con respecto a las primeras oficiales de arma mujeres que ingresaron al ejército en 1999 a la fecha, 11 de ellas ostentan el grado de tenientes. En la marina, ingresan las primeras aspirantes a oficiales en el 2006; y en la Fuerza Aérea, desde el 2007, están formándose tres aspirantes a pilotos. Tanto en la Marina como en la Fuerza Aérea, el primer ingreso se dio en el año 2006 y 2007 respectivamente. Por lo tanto al día de hoy las mujeres se encuentran en la primera etapa de la formación.

Al igual que las mujeres oficiales de arma, la participación de oficiales mujeres técnicos es limitada, ya que las convocatorias para ingresar a las escuelas de formación militar se realizan de manera conjunta por promociones. Nuevamente, según la ley, *oficiales técnicos* (o de servicios dependiendo de la Fuerza), son militares 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; estos oficiales desempeñan actividades de logística, administración, control de operaciones de combate, especialistas en radares, aeronáutica, navegación, entre otras. El tiempo de formación para los oficiales técnicos dura cuatro años, pero el nivel jerárquico al que pueden acceder (al igual que los/as oficiales especialistas), es hasta Coronel.

Otra categoría responde a los *oficiales especialistas*. Ellos son militares 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. Los períodos de militarización pueden durar entre seis a nueve meses.

Cuadro N° 6. Especialidades de las Fuerzas Armadas

Fuerza	Clasificación	Armas y Especialidades
Terrestre	Arma	Infantería, Caballería Blindada, Artillería, Ingeniería de combate, Inteligencia Militar, Comunicaciones y Aviación del Ejército
	Servicios	Material de Guerra, Intendencia Transporte
	Especialistas	Justicia, Medicina, Odontología, Comunicaciones y Veterinaria
Aérea	Arma	Pilotos
	Técnicos	Entre otros, Abastecimientos, Armamento, Defensa Aérea, Personal, Inteligencia, Logística
	Especialistas	Justicia, Medicina, Arquitectura, Finanzas, Relaciones Públicas y Comunicación

Naval	Arma	Infantería de Marina, Submarinista, Aviación Naval y de Superficies
	Técnicos	Entre otros, Ingeniería en Sistemas y Electrónica
	Servicios	Abastecimiento
	Especialistas	Justicia, Medicina, Administración y Comunicación

Fuente: Rosita Chacón, *Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*.

Como se muestra en el cuadro anterior, estas son las diversas especialidades en las que se puede desempeñar labores militares en las Fuerzas. Sin embargo, de los 37.002 efectivos totales, solamente 417 son mujeres. La mayoría de las mujeres oficiales son especialistas. Hay muy pocas mujeres oficiales de armas: esto dice mucho a la hora de poder acceder a puestos de comando y combate. El proceso de participación de las mujeres en estos puestos es lento, y todavía no tienen la jerarquía necesaria para comandar, debido a que son subalternas.

Por otro lado, de acuerdo a los debates acerca de cuáles son los espacios donde pueden o no participar las mujeres en función de su capacidad física, se ha identificado algunas armas que en la práctica se encuentran restringidas a ellas. Mayores detalles, pueden ser apreciados en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 7. Especialidades restringidas para Oficiales femeninas

Fuerza	Armas/especialidad	Estatus	Justificación
Ejército	Infantería	Cerrado	Combate Terrestre Directo
	Caballería Blindada	Cerrado	Combate Terrestre Directo
	Aviación del Ejército	Restringido (Piloto de Helicóptero Operaciones Especiales)	Combate Terrestre Directo
Naval	Infantería de Marina	Cerrado	Combate Terrestre Directo
	Submarinistas	Cerrado	Instalaciones Inadecuadas
	Aviación Naval	Restringido (Tripulantes de Helicóptero Operaciones Especiales)	Combate Terrestre Directo
Aviación	Oficial de Control de Combate Aeronáutico	Restringido	Combate Terrestre Directo
	Oficial de Enlace	Restringido	Asignado a Batallones de Maniobras de Combate
	Infantería	Restringido	Combate Terrestre Directo
	Piloto de Helicóptero Operaciones Especiales	Restringido	Asignado a Unidades para Combate Terrestre

Fuente: Rosita Chacón, *Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*.

En todos los casos, la consideración para que las mujeres oficiales no participen en determinadas armas o especialidades se debe a que el combate cuerpo a cuerpo que se realiza en tierra está confrontado con las capacidades fisiológicas y biológicas de las mujeres. Es decir, la diferencia de fuerza que ellas tienen con respecto a los hombres, supone que no pueden ejecutar las tareas de acuerdo a los estándares requeridos. Esto fue determinado según las conclusiones a las que llegaron estudios preliminares realizados en las Fuerzas Aéreas de Chile, Venezuela y Estados Unidos. En base a ellos, se establecieron los ámbitos que estarían abiertos para las mujeres militares ecuatorianas. A nivel nacional, la justificación expuesta es que a pesar de que las mujeres cuenten con la mejor preparación

y condición física, no podrán cotejar con un hombre, si se presenta una situación de peligro donde tengan que rescatarlo.³⁴

Suboficiales

Con respecto a la suboficialidad, las Fuerzas Armadas de Ecuador presentan ciertas particularidades. Los suboficiales en el caso de la Armada y de la Fuerza Aérea, constituyen la tropa. Mientras que en el Ejército, si existe la diferencia tropa la cual aglutina a mayor cantidad de personal. En cuanto a la Armada y la Fuerza Aérea, no necesitan de todo este personal para llevar a cabo las actividades que realizan. El artículo 11 de la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, define a la tropa como “*el personal 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*”.³⁵

En el caso de la Armada, la situación de la mujer es particular debido a que: “*En el personal de tripulación femenino no existe la calificación de Arma, porque en las unidades de guerra (buques, submarinos) que son los repartos de destino para el personal de arma, no existe la infraestructura para albergar a mujeres*”.³⁶ En otras palabras, en la Armada la suboficialidad para las mujeres se limita al área de los servicios. Se considera que las condiciones de hacinamiento a las que están sujetos el personal militar puede únicamente ser tolerado por hombres. Implícitamente, también se la presencia de mujeres podría ser perjudicial, generando conductas inapropiadas que atenten contra la moral de las militares. Estas justificaciones han servido hasta el día de hoy, para realizar las adecuaciones correspondientes en los espacios comunes de trabajo para que las mujeres puedan trabajar cómodamente en ellos.

En siguiente cuadro es posible apreciar la diferencia numérica entre hombres y mujeres en las distintas fuerzas. La misma no incluye las mujeres que se encuentran en período de formación. Las mujeres ingresaron primero a espacios de la tropa, antes que a espacios de comando. Esto da cuenta de las formas de control del poder, a quiénes se les permite realizar qué actividades y a quiénes no. Por otra parte, y como se mencionara anteriormente, el ingreso de mujeres a puestos a la oficialidad a mantenido la tónica de prestación de servicios.

Cuadro N° 8. Efectivos en las Fuerzas Armadas

Año 2008	Fuerza Terrestre				Fuerza Aérea				Fuerza Naval				Total		Total		Total
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	
Oficiales	2.518	96	102	3,9	795	96,1	32	3,9	952	94	64	6	4.265	96	198	4,4	4.463

³⁴ Entrevista Capitán Paulo Silva del Departamento de Reclutamiento de la Fuerza Aérea.

³⁵ República de Ecuador, *Ley de Personal de las Fuerzas Armadas*, (Quito: Congreso Nacional), reformada el 22 de enero de 2007.

³⁶ Entrevista realizada al Capitán Fausto Silva, mensaje de e-mail enviado a autora, 23 de septiembre de 2008.

Suboficiales	362	86	58	14	117	87,3	17	13	219	98	17	7	698	88	92	12	790
Tropa	20.635	100	0	0	5.254	99,8	10	0,2	5.733	98	117	2	31.622	100	127	0,4	31.749
Subtotal	23.515	99	160	0,7	7.774	99,63	29	0,37	6.904	97	198	3	36.585	99	417	1,1	
Subtotal c/fuerza	23.675				7.803				7.102				Total General				37.002

Fuente: Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL).

Servicio militar

A partir de las reformas realizadas a la Constitución Política del Ecuador en el año 2008, el Servicio Militar comenzó a ser pensado como un espacio para incrementar cuantitativamente la presencia de mujeres en los cuarteles. Este cambio exige, sin dudas, plantear estrategias racionales para alcanzar una inclusión efectiva desde el punto de vista doctrinario. En primer lugar, se deberá impulsar la preparación de los hombres militares para que conciban a las mujeres como personas con deberes y derechos, y superar las limitaciones del género. En segundo lugar, implica pensar en la posibilidad de realizar una conscripción de tiempo parcial y planificar las actividades que realizaran hombres y mujeres durante el transcurso del año de militarización. La incorporación de las mujeres al Servicio Militar, deberá hacerse en los lineamientos establecido en cuerpos legales que rigen al país, y reformar aquellos que rigen a las Fuerzas Armadas.³⁷

Vivencias del camino recorrido, la situación actual

A la hora de analizar los cambios internos que han atravesado las Fuerzas Armadas debido a la presencia de mujeres, es posible identificar determinados obstáculos que entorpecen el proceso de reestructuración. Según Bertha García³⁸, el ingreso de mujeres a las fuerzas implica una serie de cambios como por ejemplo la necesidad de adecuar el espacio físico: “mientras los hombres se bañan con agua fría o con lo que venga, había que poner agua caliente para las mujeres. Es decir, darles la protección que necesitan. [...] A las mujeres lo que primero les importa es tener los baños limpios, entonces hay que mantener los baños limpios”. Para la catedrática, esta situación es una molestia para aquellos hombres que han debido adaptarse.

Otro aspecto analizar, es la existencia de resentimientos entre los hombres y las mujeres, un aspecto que no fue contemplado en las propuestas de ingreso de las diferentes escuelas militares. García señala que “a la larga, en la vida militar tienen que hacer lo mismo y competir, por rango, por nota, y antigüedades y resulta que a veces la mujeres se distinguen son mejores, y esto molesta mucho a los hombres, porque dicen: [ellas] vienen y a la larga nos quitan el puesto”. Las mujeres tienen muchas maneras para ganarse mejor un puesto, una de esas es la coquetería; otra es recurrir a temas delicados para conseguir

³⁷ Rosita Chacón, *Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*.

³⁸ Entrevista realizada a Bertha García el 3 de mayo de 2008.

beneficios como son la menstruación y la maternidad “(...) entonces dicen que son llenas de subterfugios para conseguir lo que quieren”. Para García estas son algunas de las implicaciones socioculturales con las cuales las instituciones militares deben lidiar y pulir a la hora de pensar unas instituciones militares y de policía mixtas: “(...) la situación específica de la mujer tiene sus características, especiales, el hombre no se embaraza, no aborta, entonces, el cómo hacer la vida exactamente igual para todos es una pregunta importante.”

Un análisis que permite contrastar estas apreciaciones con una mirada puesta en el escenario donde se desenvuelven las mujeres militares, es el realizado por Rosita Chacón. Ella señala que el ingreso y la participación de la mujer al interior de sus filas han partido del análisis de una serie de cuerpos jurídicos que exigen el reconocimiento a la igualdad de derechos para la mujer, como los estipulados en la Constitución política del Ecuador y en la carta de derechos humanos.³⁹

Es así que en la legislación nacional vigente en materia de igualdad de oportunidades en las Fuerzas Armadas es posible señalar que no existen normas pensadas para la igualdad de género. Para incluir la presencia de mujeres en las fuerzas solamente se han revisado las normativas existentes, las cuales han sido elaboradas para una institución únicamente masculina.

En la Fuerza Aérea, por ejemplo, existe un estudio denominado: *Regulación para normar la participación del personal militar femenino dentro de la Fuerza Aérea Ecuatoriana*. Elaborado en mayo del 2005, indica que es necesario realizar los cambios correspondientes en el Reglamento de Disciplina Militar a fin de adaptar la participación del elemento militar femenino a nivel institucional. El propósito del estudio, era normar aspectos que no estaban del todo claros en las leyes y reglamentos militares vigentes referentes a la participación del personal militar femenino a nivel institucional, mientras se reformaban y aprobaban los mismos. En el documento se señalan diferentes acuerdos y tratados internacionales en contra de la violencia contra la mujer, la discriminación y a favor de la igualdad de oportunidades, pero no se señalan las dificultades que ellas han tenido para poder ser parte de la institución. Si bien en las tres fuerzas existen regulaciones para facilitar el acceso en las escuelas de formación, ninguna de ellas cuenta con regulaciones que sustenten la igualdad de oportunidades.⁴⁰

A pesar de que los avances presentes pueden mostrar un proceso que se supone incluyente no cabe duda que existen falencias que no se han pensado ni asumido desde una perspectiva de género. Citando a Chacón “*la situación de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas no difiere de la realidad que vive la mujer ecuatoriana. [...] en la sociedad, donde su participación de manera genérica es reducida en el ámbito político, social y económico en las diferentes esferas de poder*”.⁴¹ En última instancia, la presencia de mujeres responde a un relativo posicionamiento que en la mayoría de casos ha resultado coyuntural sin

³⁹ Rosita Chacón, *Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*.

⁴⁰ Paulo Silva, mensaje de de email enviado al autor: Regulación ingreso de la mujer a la FAE, 17 de septiembre, 2008.

⁴¹ Rosita Chacón, *Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*.

obedecer a un proceso planificado. En Ecuador, tampoco es posible hablar de una conciencia institucional que impulse un espacio profesional mixto hasta sustituir el esquema masculino tradicional.

Curioso es el hecho que en las escuelas de formación militar para oficiales se entrega a cada aspirante una *Guía de comportamiento para cadetes y aspirantes a oficiales*.⁴² El texto hace referencia a las formas de comportamiento que deben mantener los oficiales dentro y fuera de la institución. Son señaladas las diversas sanciones y prohibiciones al comportamiento que deben tomarse en cuenta a la hora de relacionarse militarmente con personas el sexo opuesto. Se prohíben las relaciones sentimentales entre cadetes, aspirantes a oficiales, cadetes y aspirantes a oficiales, cadetes y oficiales, aspirantes a oficiales y oficiales durante la formación en la escuela, para evitar que se incumplan reglas relacionadas al buen comportamiento y lineamientos morales. También se indica que los gestos amorosos (abrazarse, tomarse de la mano o besarse) entre militares de distinto género no pueden ser realizados mientras se encuentren uniformados ya sea dentro o fuera de la institución. Esta normativa, tiene como objeto mantener el porte militar y la formalidad en el trato que deben mantener los y las militares. Inclusive, no se pueden saludar con beso en la mejilla entre cadetes ni entre oficiales, por que estas formas de saludar resultan informales, y ponen en duda las formas. Para evitar temas de abuso, las sanciones verbales deben ser hechas en público y a toda costa debe evitarse los lugares oscuros y alejados. De existir relaciones sentimentales entre militares deben ser dadas a conocer al jefe del reparto. En caso de que la relación haya concluido, el comandante debe proceder a pedir el cambio de reparto a fin de que el personal labore bajo una línea de mando diferente para evitar malestar y para que el desempeño laboral no se vea afectado.

Pese a estos limitantes, el ingreso de mujeres a las Fuerzas Armadas ha generado cambios en la forma de pensar de sus miembros, arrojando resultados positivos. Las mujeres tienen condiciones para cumplir las exigencias militares; durante los períodos de instrucción han demostrando tener mucha capacidad y altos niveles de rendimiento. Se han creado departamentos que analizan la carga física a la que se somete a las mujeres durante el entrenamiento y los ejercicios militares, en los cuales se toma en cuenta sus diferencias fisiológicas con respecto a los hombres. Según Meza “*las Fuerzas Armadas aceptan el principio de igualdad entre géneros, aunque reconocen que este es un proceso que demanda de tiempo (...)*”.⁴³

Garantías frente al acoso/violación sexual de las cadetes y oficiales en las Fuerzas Armadas

En el documento *Recomendaciones para cambios al Reglamento General a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, al Reglamento Interno a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas para aplicación en la FAE y al Reglamento de Disciplina Militar en los temas relacionados a la situación del personal militar femenino*, encontramos que se señalan numerosos aspectos referidos a el tema del abuso y acoso sexual. Se tipifican los

⁴² Departamento de Informática de la ESMA.

⁴³ Gonzalo Meza, *Rol de la Mujer en las fuerzas Armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares*.

tipos de violencia: profesional, física, psicológica, sexual, atentados contra el pudor y acoso sexual. Para este último, existen determinados requisitos para que una conducta sea considerada como tal, tiene que: “*ser contra la voluntad del acosado, tener naturaleza sexual, ser premeditado y personalizado y, que sea reiterativo después de la advertencia ejecutada por el acosado*”.⁴⁴ El documento indica el procedimiento que debe realizarse para denunciar un caso de acoso. Como primera medida la persona afectada debe realizar una denuncia verbal del acoso al comandante de la base dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho, para su registro en un Libro Especial. A continuación, el Comandante procede a informar al acusado sobre la denuncia y le advierte sobre las consecuencias de continuar con aquella actitud. Si a pesar de esta llamada de atención, los actos son reiterados, la persona acosada debe elaborar un informe narrado y presentar las pruebas que disponga dentro de los siguientes 15 días de ocurrido el hecho. Hecha la denuncia, una Comisión ad-hoc conformada por un psicólogo, asesor legal y un médico, realiza un análisis de la denuncia. Dentro de los siguientes ocho días, la Comisión presenta su veredicto determinando si el acoso fue un acoso grave o atentatorio.

Más allá de esto, según el estudio realizado por Meza, es importante aprender a lidiar con las diferencias en las relaciones interpersonales debido a la presión que ejercen los oficiales más antiguos hacia las mujeres, ante lo cual las mujeres no han reportado ciertas anomalías por miedo a ser tratadas con desconsideraciones.⁴⁵

Por su parte, Chacón señala que aunque no existen denuncias formales en relación al acoso sexual la forma más frecuente para acosar a una mujer, o por lo menos de ponerla en una situación incómoda, es el lenguaje sexual explícito y/o con doble intencionalidad. Una de las estrategias implementadas para evitar estas situaciones consiste en informar al inmediato superior o, evitar en lo posible el contacto con el personal masculino que presenta este tipo de conducta. De existir casos denunciados, se sancionarían de acuerdo al Código Penal Común.⁴⁶

Con respecto, a las garantías de seguridad del denunciante, estas se aplican según las leyes y la Constitución Nacional, que tienen primacía sobre los reglamentos militares. Según el Teniente Piloto de Aviación, Alexis Palacios, Abogado, “[...] *el acoso es penado en la ley más que en nuestro reglamento pero por estar sobre nuestro reglamento será requerida esta ley para su sanción*”.⁴⁷

CONCLUSIONES VARIAS

Si bien son pocos los estudios que se han realizado para intentar iluminar la situación de las mujeres en las filas militares, es posible arriba a una serie de conclusiones y recomendaciones.

⁴⁴ República de Ecuador, *Reglamento de Disciplina Militar N° 831*, (Quito: Ministerio de Defensa Nacional, 7 de agosto de 1998),

<http://www.midena.gov.ec/images/pdf/leyesyreglamentos/reglamentodedisciplinamilitar.pdf>

⁴⁵ Gonzalo Meza, *Rol de la Mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares*, 44.

⁴⁶ Rosita Chacón, *Mujer Militar: su inserción en las Fuerzas Armadas*.

⁴⁷ Mensaje de e-mail enviado a la autora el 2 de diciembre de 2008.

En primer lugar, es importante trabajar con los hombres y las mujeres para limar el prejuicio cultural que determina cierto rechazo o discriminación hacia las mujeres. Para ello es necesario una mayor difusión de los reglamentos, leyes y normas sobre el acoso sexual contemplados en la Constitución Política del Estado, en el Código Penal común, en el Reglamento de Disciplina Militar como las demás disposiciones legales referidas al tema.⁴⁸ También se requiere formar a los varones en lo referente a la aceptación de la mujer; brindar un trato igualitario y respetar las jerarquías alcanzadas por ellas.

De acuerdo a los estudios realizados, una de las vivencias más difíciles de afrontar para las mujeres militares fue el cambio de la vida civil a la militar; ya que contrasta con la forma de pensar de las mujeres y la mentalidad de los miembros de las fuerzas. Es importante considerar, que para los mismos hombres el hecho de que haya mujeres en los cuarteles implica todo un proceso de aceptación, que requiere trabajo y maduración. Las oficiales entrevistadas consideran que su presencia ha contribuido a elevar considerablemente el desempeño laboral de sus colaboradores varones. También el hecho de que ellas asuman roles tradicionales (maternidad, el cuidado de los hijos, el ser esposa), no implica que la ejecución de sus tareas como profesionales militares sea descuidada.

Se considera que una base para el éxito de la incorporación de mujeres en las fuerzas debe estar claramente detallado en reglamentaciones, normas y leyes, las cuales que deben cumplirse para evitar problemas disciplinarios y de convivencia. También es importante señalar que los oficiales superiores no pueden tener contemplaciones de género a la hora de sancionar las faltas de cualquier mujer, sino que deben mantener la equidad y justicia en el trato a sus subordinados.

Si bien es cierto que se han realizado adecuaciones logísticas en las escuelas militares para la formación de oficiales, este proceso debe ser trabajado y pensado muy seriamente a la hora de incorporar a mujeres a la tropa. Para contar con un espacio físico que brinde comodidad y privacidad es necesario hacer un análisis de qué es lo que se tiene que hacer y cómo se va hacer. La carencia de una perspectiva de género en los institutos armados, puede ser observado en el hecho que muchos de los cambios se van implementando en el día a día. Es cierto que se han realizado adecuaciones de los uniformes y elaborado cuadros de exigencia física a la hora de formar a los oficiales; también se han elaborado estudios para diferenciar el tipo de alimentación que requieren los y las aspirantes a oficiales. Pero, según Chacón, todos estos cambios nacieron de problemas que necesitaban solucionarse en la marcha, más no de procesos previamente estudiados. La autora señala inclusive que es necesario realizar un profundo análisis de los temas de género en los reglamentos militares, para que se contemples especificidades como el tratamiento de la asignación de vivienda subsidiada a madres solteras y divorciadas, ya que según los reglamentos, la vivienda se otorgará al personal que presente documentos legales que avalen su matrimonio o unión libre. Por otra parte, las Fuerzas Armadas no se encuentran preparadas para atender con sus sistemas de salud a las mujeres; temas relacionados con diferentes neoplastias del aparato reproductivo y de mama, son enfermedades que necesitan un tratamiento adecuado y

⁴⁸ Gonzalo Meza, *Rol de la Mujer en las fuerzas Armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares* y Rosita Chacón, *Mujer Militar: su inserción en las Fuerzas Armadas..*

merecen ser estudiados para así preparar a las Fuerzas Armadas para atender de forma adecuada a las mujeres que presenten algunos de estas enfermedades.⁴⁹

Para concluir, el tema de la presencia de mujeres en la milicia representa un reto para las Fuerzas Armadas ya que hasta el momento continúan manteniendo lineamientos masculinos que generan inconvenientes a la hora de convivir con el género femenino.

⁴⁹ Rosita Chacón, *Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*, 55.

LA MUJER EN LA POLICÍA NACIONAL

Antecedentes de la Policía Nacional

La Policía Nacional del Ecuador, es una institución adscrita al Ministerio de Gobierno cuyo objetivo es ser una institución sólida, confiable, efectiva y eficiente de servicio a la ciudadanía, sustentada sobre principios morales, éticos y jurídicos, dotada de una educación permanente, tecnología moderna, y estructura adecuada debe contar con recursos humanos calificados comprometidos con los intereses de la comunidad, que contribuyan a mejorar los niveles de competitividad para el desarrollo integral del país a fin de enfrentar con éxito los retos del futuro. Su misión es *“brindar servicios de seguridad ciudadana y orden públicos con calidad y ética en el marco de la legislación vigente respetando la dignidad humana para que todos los actores sociales puedan convivir en paz y ejercer con libertad sus derechos”*.⁵⁰

El 4 de enero de 1938 el General Alberto Enríquez Gallo, Jefe Supremo de la República, dictó la ley orgánica que organizaba a las Fuerzas de Policía, y expidió la primera ley de personal. Pocos días después, el 2 de marzo se decretó la creación de la Escuela Militar de Carabineros, como establecimiento para la formación de oficiales. Este hecho marcó el inicio de la etapa de profesionalización institucional de la Policía Nacional del Ecuador.

Con la nueva Ley Orgánica, las Fuerzas de Policía, se transformaron en Cuerpo de Carabineros manteniendo su carácter militar. Se suprimió la Inspección General de Policía y se creó en su reemplazo la Comandancia General, expidiéndose varios reglamentos complementarios, cuya vigencia determinó un notable robustecimiento institucional.

El 9 de noviembre 1964, se promulgó una nueva Ley Orgánica que eliminaba la identidad de Policía Civil. La institución adoptó el nuevo y definitivo nombre de Policía Nacional, estructurándose en los servicios urbano, rural, tránsito e investigaciones.

SITUACIÓN DE LA MUJER

En la Constitución del año 1967 se reconoce la igualdad de marido y mujer dentro de la familia, dando a la mujer la facultad de aportar económicamente a su hogar. Es a partir de esta fecha que poco a poco la mujer ecuatoriana fue incorporándose al sistema laboral en sus diferentes manifestaciones.

Es así que por estos años, 45 mujeres pasaron a formar parte de la Policía Nacional del Ecuador, mediante un Curso Regimental. Este consiste en un curso destinado para los suboficiales que brindan apoyo a la institución realizando diferentes servicios: de cocina, limpieza y administración. Las mujeres pioneras se incorporaron con los mismos derechos y obligaciones que los policías varones. El 30 de noviembre de 1975, 20 mujeres fueron dadas el alta como Policías Nacionales, luego de haber realizado el Primer Curso Mixto de Investigación Criminal en el Regimiento de Quito, para incorporarse en el Servicio de

⁵⁰ República de Ecuador, “Misión y Visión de la Policía Nacional”, Policía Nacional del Ecuador, http://www.policiaecuador.gov.ec/publico/index.php?option=com_content&view=article&id=250:mision-aamp-vision-de-la-policia-nacional&catid=40:ley-transparencia.

Investigación Criminal de Pichincha, como las primeras mujeres Policías de línea.⁵¹ Posteriormente pasaron a trabajar en servicios de INTERPOL (Internacional Criminal Police Organization), Investigación Criminal y en la DEA (Drugs, Enforcement Administration). Actualmente, ostentan los grados de Suboficiales Mayores y Suboficiales Primeros según el caso.⁵² En el año 1979, el Segundo Curso de Investigación Criminal también contó con la presencia de 15 mujeres, quienes actualmente ostentan el grado de Suboficiales Segundos.

En el año de 1977, tres mujeres con el grado de Policías, fueron escogidas para realizar un curso de dos años en la Escuela de Carabineros de Chile, para posteriormente ser dadas el alta como Subtenientes de Policía y constituirse en las primeras mujeres oficiales. De estas mujeres, solamente María Teresa Carranza Carrillo, continuó su carrera profesional hasta obtener el grado de Teniente Coronel de Policía, retirándose de la Institución en el año 2007, luego de haber desempeñándose en importantes cargos y direcciones, especialmente en las áreas de medio ambiente, protección a la niñez, a la mujer y a la familia. En el año 1983, se realizó el Primer Curso de Profesionalización de Mujeres Oficiales de Línea en la Escuela Superior de Policía “Gral. Alberto Enríquez Gallo”, con la participación de 32 mujeres, que hasta la presente fecha ha desempeñado cargos importantes en todos los servicios de la Policía Nacional y que en la actualidad ostentan el grado de Coroneles.

En los años sucesivos se realizan cursos para mujeres oficiales y Policías de línea y de servicios quienes paulatinamente fueron incorporadas en los diferentes servicios: administrativo, aeropolicial, antinarcóticos, Policía especializada en niños y adolescencia, educación, Grupo de Intervención y Rescate (GIR), Grupo de Operaciones Especiales (GOE), inteligencia, medio ambiente, migración, policía judicial, entre otros.

Distribución de las mujeres en la Policía Nacional

En el cuadro siguiente se detalla la distribución de mujeres policías en los diferentes servicios policiales, a los que ha accedido en el transcurso de su presencia en esta fuerza pública. Vale la pena tomar en cuenta los porcentajes de participación en los diferentes servicios que brinda la policía, a los cuales las mujeres no acceden de forma igualitaria.

Cuadro N° 9. Distribución de efectivos en los Servicios Policiales

SERVICIO POLICIAL Año 2008	Hombre		Mujer		% de mujeres en el servicio policial
	#	% en la policía	#	% en la policía	
ADMINISTRATIVO	1.347	3,41	569	1,44	29,69
AEROPOLICIAL	80	0,20	8	0,02	9,09

⁵¹ Policía en Línea vendría a ser un similar a la tropa en las Fuerzas Armadas

⁵² Sargento Primero Elizabeth Yáñez, *La Mujer en la Policía Nacional*, (Quito: 29 de septiembre de 2008).

ANTINARCOTICOS	1.399	3,54	144	0,36	9,33
DINAPEN	339	0,86	127	0,32	27,25
EDUCACION	680	1,72	218	0,55	24,27
GIR	327	0,83	6	0,02	1,80
GOE	368	0,93	3	0,01	0,80
INTELIGENCIA	710	1,80	65	0,16	8,38
MEDIO AMBIENTE	431	1,09	28	0,07	6,10
MIGRACION	473	1,20	123	0,31	20,63
POLICÍA JUDICIAL	2.601	6,58	286	0,72	9,90
POLICIA ESPECIAL	970	2,45	8	0,02	0,81
SALUD	317	0,80	439	1,11	58,06
SEGURIDAD PUBLICA	103	0,26	4	0,01	3,73
SERVICIO RURAL	4.288	10,85	61	0,15	1,40
SERVICIO URBANO	17.677	44,72	911	2,30	4,90
TRANSITO	3.382	8,56	368	0,9	9,81
TURISMO	185	0,47	24	0,06	11,48
UER	216	0,55	20	0,0	8,47
UIES	100	0,25	21	0,05	17,35
UNASE	91	0,23	13	0,03	12,5
Total	36.084	91,28	3.446	8,72	
Efectivos totales	39.530				

Fuente: Dirección de Personal de la Policía Nacional del Ecuador.

Si se analiza la incorporación y el papel de la mujer en cada uno de los servicios policiales, es evidente que se ha avanzado mucho, pues el nivel de decisión se encuentra en función al grado aunque no en su totalidad, dependiendo mucho de la capacidad y preparación para que llegue a tomar decisiones.⁵³ Sin embargo, los servicios en los que cuentan con mayor presencia de mujeres se relacionan con actividades tradicionales: administrativo, educación, policía judicial, servicio urbano y tránsito. En lo referente a salud, el porcentaje de mujeres es mucho más elevado que el de los hombres, manteniéndose el esquema de asignación de tareas de acuerdo a roles de género. Sin embargo, en las actividades donde es necesaria la fuerza y actividad física y que son evidentemente de mayor riesgo, su presencia es mínima. Solo por ejemplificar, las mujeres que pertenecen al GIR, GOE, UIES y UER, sólo suman 50 mujeres, de las 3.446 totales que conforman las filas de la Policía Nacional.

En comparación con las Fuerzas Armadas la participación de la mujer al interior de la Policía es más activa; actualmente ellas representan el 8,72% del total, con 256 oficiales que representan el 0,65%; y 3.190 personal de clases y policías que representan el 8,07% del personal total de la Policía.⁵⁴ En la Policía Nacional las mujeres han podido llegar a los puestos de comando, pero queda claro que no basta que haya mujeres comandando para que la equidad de género se implante en una institución. Es necesario pensar su futuro desde un

⁵³ Cozar Muñoz y Elizabeth Mery, “Propuesta de un plan de carrera para el personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador enfocado al mejoramiento de la calidad y productividad del trabajo”, (Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas, 2008).

⁵⁴ Sargento Segundo Elizabeth Yáñez, *La mujer en la Policía Nacional*.

análisis de género que regule, garantice y potencie la participación de mujeres al interior de la Policía.

Por otra parte, las mujeres que buscan ingresar para servir como oficiales y suboficiales lo hacen a través de institutos de formación. En la actualidad, pueden acceder a formarse en cualquiera de las escuelas sin tener restricciones a la hora de acceder a las mismas. Cabe señalar que mujeres y hombres pueden llegar a ostentar las más altas jerarquías dentro de la Policía, es decir, ser Suboficial Mayor para suboficiales y General Superior para los oficiales.

Que en esta institución la presencia de mujeres corresponda a un 8,72%, frente a un 0,64% de mujeres en las Fuerzas Armadas, da cuenta de procesos sociales de inclusión que se pueden leer de distintas maneras. Por una parte la Policía Nacional se ha caracterizado por acoger a segmentos de la sociedad menos elitistas: es una institución abierta para personas con menos recursos. Es decir, el ingreso a sus filas resulta menos costoso que a las Fuerzas Armadas. A diferencia de ellas, la Policía está en mayor contacto con las cosas que suceden en el cotidiano dentro del territorio nacional. La Policía debe lidiar con la seguridad interna en micro territorios urbanos y rurales, cosa para la que no están preparadas las Fuerzas Armadas. Siguiendo el comentario que hiciera anteriormente, esto da cuenta de la necesidad e reclutar a mujeres para poder desempeñar funciones en temas conflictivos que necesitan de ellas para su solución, que solo entre mujeres se podría llegar a tratar: violaciones, abusos, maltrato. Considero que este es uno de los antecedentes que determina una mayor presencia de mujeres en la policía, y desde épocas tan tempranas como el año 1967.

Por otra parte, la cantidad de mujeres policías y sus rangos nos permiten tener un panorama más claro de cuáles son las posibilidades de toma de decisiones de estas mujeres en la institución.

Cuadro N° 10. Mujeres en la Policía Nacional

Jerarquía	Grado	Numérico	Total	% en relación al total general
Oficial	Teniente Coronel	15	256	0,65%
	Mayor	13		
	Capitán	50		
	Teniente	44		
	Subteniente	134		
Suboficial	Suboficial Mayor	1	3.190	8,07%
	Suboficial Primero	25		
	Suboficial Segundo	51		
	Sargento Primero	95		
	Sargento Segundo	148		
	Cabo Primero	396		
	Cabo Segundo	708		
Policía	1.766			

Total	3.446
--------------	--------------

Fuente: Elaboración propia en base al documento enviado por el Sargento Primero Elizabeth Yáñez: *La Mujer en la Policía Nacional*.

Como se puede apreciar, son 15 las mujeres que detentan la mayor jerarquía policial. Sin embargo, a pesar de ello tienen que lidiar con espacios de poder más altos que todavía mantienen estructuras machistas en la concepción de la toma de decisiones.⁵⁵ Por otra parte, que existan más mujeres en estos espacios no garantiza que se realicen cambios internos a favor del género.⁵⁶

Según su tesis, la Teniente Coronel, señala que la formación de mujeres policías es necesaria para que la institución disponga de las competencias necesarias que le faciliten proveer a la ciudadanía, los servicios policiales que requieran desde el campo operativo o administrativo. Por lo tanto *“la modernización de la Institución Policial se enmarca en la redefinición de nuevos roles y funciones del Estado y en la transformación de sus estructuras, la cual se orienta a la promoción y desarrollo de los Derechos Humanos; al fortalecimiento de la democracia inclusiva; al desarrollo económico sostenible y a la resolución concertada de conflictos.”*⁵⁷

En pos de establecer espacios para que la presencia de las mujeres en la Policía sea la más adecuada, se han implementado nuevas infraestructuras y servicios para mejorar su bienestar laboral. Entre ellas: la creación de dormitorios, baterías sanitarias, duchas, dotación de uniformes, servicios de maternidad, guarderías, concienciación al personal masculino referente al respeto a la mujer, etc.⁵⁸ Estas adecuaciones no han sido pensadas desde una política de perspectiva de género, si no que se han hecho en base al sentido común de los comandantes de turno. Esta actitud de solucionar sobre la marcha no permite generar una reflexión profunda sobre las verdaderas necesidades de las mujeres a la hora de formarse como policías. Cozar Muñoz identifica escenarios y características propias del ser mujer que determinan un trato especial, pero no desde un paternalismo, sino que pueden ser pensadas en función de la institución y de las necesidades propias de las mujeres. Para ella, es importante que las decisiones que tome el alto mando y las diferentes instancias de la institución en situaciones como pases, licencias por maternidad, desempeño de ciertas funciones (como las netamente operativas) deben ser realizadas teniendo en cuenta algunas consideraciones. En la actualidad las mismas son realizadas bajo el criterio del Comandante de turno, que a pesar de ejecutar con las mejores intenciones, las decisiones no responden a una planificación o a un cuerpo legal establecido y debidamente estructurado que las avale.

⁵⁵ Para la Teniente Coronel Domariz Estrella, tener un grado jerárquico que representa una tima de decisiones, asumir responsabilidades frente a subalternos, en un medio machista como el de la Policía Nacional, representa un reto personal, pero a la vez la posibilidad de influir en la toma de decisiones y ser eje de un cambio institucional en pos de una mejor inclusión de las mujeres en la labor policial.

⁵⁶ Según la Teniente Coronel Cozar Muñoz, existe discriminación hacia la mujer Policía, en cuanto tiene que ver con la toma de decisiones y roles; que si bien existen oficiales superiores en el grado de Coronel y Teniente Coronel, no se han preocupado de presentar proyectos que fortalezcan la presencia de la mujer en la Policía Nacional que coadyuven a minimizar los paradigmas vinculados con el machismo y la exclusión.

⁵⁷ Cozar Muñoz y Elizabeth Mery, “Propuesta de un plan de carrera para el personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador enfocado al mejoramiento de la calidad y productividad del trabajo”.

⁵⁸ Sargento Segundo Elizabeth Yáñez, *La mujer en la Policía Nacional*.

Por lo tanto, resulta primordial tomar en consideración el incremento de mujeres al interior de la fuerza policial, tanto oficiales como tropa, para hacer los cambios y revisiones necesarios a los diferentes reglamentos, así como también diseñar nuevas regulaciones que les permitan manejar este grupo sin favorecer ni perjudicar en relación a sus compañeros varones. Sin lugar a dudas, la presencia de mujeres en la Policía determina que los casos de acoso y violencia estén presentes y se tengan que manejar de acuerdo a las leyes. Durante la investigación realizada, a la hora de preguntar por este tema resultó un tanto incómodo para los entrevistados poder hablar sin restricciones sobre este tema, indicaron que el Departamento Legal de la Policía, no existen regulaciones internas para estos casos, si no que se adscriben a las leyes y normas en contra del abuso estipuladas en las leyes del Ecuador.

Si analizamos los antecedentes planteados es posible llegar a la conclusión que como no se ha pensado a la Policía desde las mujeres, esta sigue sin tener los reglamentos necesarios que garanticen en su interior el respeto a las diferencias de género. Las normas y leyes en contra de la violencia hacia las mujeres vigentes en el Ecuador, acogen a todas las mujeres sin excepción, sin embargo resulta necesario que una institución masculinizada en la que la presencia de mujeres genera fricción con las concepciones socioculturales del deber ser femenino, merece crear leyes y normas de comportamiento que sancionen institucionalmente estos casos, y acompañe en el proceso a sus miembros, a la hora de realizar denuncias de acoso y violencia de género. Por otra parte las garantías a los y las denunciados, también son tomadas en cuenta de acuerdo a estas leyes. Al momento de indagar sobre las sanciones, el Departamento Legal señaló que sí se realizan sanciones, pero no indicaron cuales.⁵⁹ El tema del acoso no se trata abiertamente en la institución porque no existe la normativa que permita sancionarlo, y luchar contra él de raíz. Esto responde además a un tácito silencio que, resultando vergonzante, también permite mantener una imagen institucional sin resquebrajar su lustre. Característica propia de la sociedad, donde el lavar los trapos sucios en casa, suele derivarse en quedarse callados para evitar la sanción moral social.

EL CAMINO RECORRIDO

Atender las necesidades específicas de las mujeres policías, permitirá, desde el análisis, formular y desarrollar políticas, estrategias y planes de acción que guíen las actividades y asignación de recursos; que incluyan las perspectivas de género: en el trabajo, en las designaciones, en la infraestructura de las unidades policiales, en salud, en la malla curricular de las etapas de formación y especialización policial. Ellos deberán tener objetivos claros, metas, cronogramas y mecanismos de monitoreo e informes y analizar los cuerpos legales vigentes a la luz de los nuevos cambios y necesidades sociales pues, esto le proporciona dinamismo a las instituciones y lo que es mas importante permite evidenciar que al interior de ellas se vive lo que se propugna teóricamente a la sociedad.

Cozar Muñoz y Elizabeth Mery señalan que si bien la presencia e incorporación de la mujer en la Policía Nacional ha sido un proceso complejo y difícil que se apoyó en ciertos aspectos en las experiencias de otros países, aún no ha logrado la creación de una

⁵⁹ Departamento Legal de la Policía Nacional de Ecuador.

infraestructura adecuada, la creación de un plan de carrera, regulaciones de tipo jurídico, entre otros; aspectos que son relevantes para garantizar su adecuado desarrollo personal y profesional. Entre las leyes y reglamentos que las autoras proponen que sean analizados desde una perspectiva de género para regular la participación de la mujer en la institución policial, se encuentran⁶⁰:

- la Constitución Política de la República del Ecuador,
- la Ley Orgánica de la Policía Nacional,
- la Ley de Personal de la Policía Nacional,
- el Reglamento General a la Ley Orgánica de la Policía Nacional,
- la Planificación Estratégica de la Policía Nacional del Ecuador,
- el Plan de Modernización de la Policía,
- el Plan anual de trabajo de la Policía Preventiva dentro del plan regional para la institucionalización del enfoque de género,
- el Reglamento de Régimen Interno de la Unidades Policiales, y
- el Código Penal de la Policía Nacional.

CONCLUSIONES VARIAS

A pesar de ser la Policía Nacional la institución pionera de las fuerzas públicas en dar apertura a la mujer ecuatoriana para ingresar a sus filas, desde hace más de tres décadas no ha realizado ningún tipo de planificación para su inclusión. La normativa legal con que cuenta la institución es de carácter general y dirigida más hacia el sexo masculino, por lo que se ve obligada la institución a realizar improvisaciones en cuanto al tratamiento que se debe dar a la mujer policía.⁶¹ Partiendo de esta premisa, Cozar Muñoz y Elizabeth Mery proponen algunas consideraciones que mejorarán la presencia de mujeres en la Policía, entre ellas:

- Que la Alta Dirección de la Policía Nacional incorpore en la Planificación Estratégica de la institución la visión de género.
- Considerar la creación de un Plan de Carrera para el Personal Femenino.
- Crear departamentos de género en las unidades que defiendan los derechos de la mujer policía.
- Incorporar preceptos legales en la normativa institucional que regle las funciones específicas de las mujeres en la institución.

⁶⁰ Cozar Muñoz y Elizabeth Mery, “Propuesta de un plan de carrera para el personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador enfocado al mejoramiento de la calidad y productividad del trabajo”.

⁶¹ Cozar Muñoz y Elizabeth Mery, “Propuesta de un plan de carrera para el personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador enfocado al mejoramiento de la calidad y productividad del trabajo”.

OPERACIONES DE PAZ EN EL ECUADOR

El gobierno ecuatoriano firmó la carta de las Naciones Unidas en 1945. En base a este compromiso y de acuerdo a la Política Nacional para la participación de la República del Ecuador en Operaciones de Paz, se precedió a la firma del Memorando de entendimiento (MOU por sus siglas en inglés) en el mes de septiembre de 2004. Allí, el país se comprometió a aportar un contingente compuesto de 460 hombres. Posteriormente, el país firmó un acuerdo con Chile, para integrar una Compañía de Ingenieros binacional con 66 hombres. A partir de ese año varios contingentes han sido desplegados en las operaciones de paz de Naciones Unidas. Entre 2007 y 2008, participaron en misión 319 militares varones, y solo dos mujeres.

En el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, bajo el nombre de Dirección de Cooperación Interinstitucional del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, está ubicado el departamento encargado de coordinar las misiones de paz. Desde allí la, Unidad Escuela de Misiones de Paz Ecuador (UEMPE)⁶², capacita a los oficiales en tres tipos de misiones:

- *Peacekeeper*: el objetivo de la capacitación es especializar a personal de oficiales y tropa de las Fuerzas Armadas para que desempeñen la función de miembro de un contingente militar. La duración del Curso es de 12 semanas, de las cuales se dedican dos semanas para el estudio de los Derechos Humanos; y diez semanas para la preparar al contingente. La composición del contingente ecuatoriano tiene un cupo determinado para cada fuerza: 32 personas provenientes de la Fuerza Terrestre; 19 personas de la Fuerza Naval y 19 de la Fuerza Aérea. Una vez activado el continente, la duración de despliegue es de seis meses.

Cuadro N° 11. Alumnos graduados en la UEMPE

Año	Cantidad de Alumnos	CURSO
2000	40	I
2001	42	II
2002	43	III
2004	84	IV
2005	70	V
2006	68	VI
2007	50	VII
TOTAL	397	

Fuente: Elaboración propia en base al documento electrónico *Presentación UEMPE-*

⁶² Fue creado el 10 de noviembre del 2003, como un organismo propulsor de la paz en el mundo y coordinador de la participación del Ecuador en Operaciones de Mantenimiento de la Paz de la Naciones Unidas.

CAECOPAZ, de la UEMPE

- *Observadores Militares*: El curso especializa al personal de oficiales de las Fuerzas Armadas para que desempeñen la función de Observador Militar. El curso tiene una duración de cinco semanas y se han establecido un cupo de 15 oficiales de acuerdo a porcentaje por cada Fuerza.
- *Staff*: busca especializar a los oficiales de las Fuerzas Armadas para que desempeñen la función de miembro del Estado Mayor. El curso dura dos semanas, y el cupo de oficiales depende de la misión a la cual será desplegado.

Además hay otro curso disponible llamado *Curso MINUSTAH*, que se realiza para obtener capacitación específica con respecto a la Misión de Estabilización de Naciones Unidas en Haití. El entrenamiento tiene una duración cinco semanas; y cuenta con un cupo de 58 personas de la Fuerza Terrestre; cuatro de la Fuerza Naval y cuatro de la Fuerza Aérea.

Las oficinas involucradas en la convocatoria, selección y participación de personal en operaciones de paz son los Departamentos de Personal y/o de Recursos Humanos de cada una de las fuerzas, dependiendo de la convocatoria a misión que se abra. Además, el o la oficial que desee participar en una operación puede realizar una solicitud a través de la Dirección de Cooperación Interinstitucional del Comando Conjunto de las Fuerzas, quienes hacen el estudio de su carpeta y determinan si puede salir. Esto suele estar relacionado con las características del personal requerido. Por ejemplo, para participar como observador militar y staff se suelen solicitar oficiales de armas; mientras que para desempeñarse como peacekeepers con ser especialistas y técnicos alcanza.

La Capitana del Ejército, Guadalupe Flores Romero, Médico especialista, fue la primera mujer en ser desplegada en una operación de paz: MINUSTAH en el 2007. En el 2008, fue desplegada otra capitán, Médico especialista de la Armada en la misma misión. En una entrevista realizada por el Programa “La Televisión”, en el Especial de Haití: “Haití la tierra del olvido”, presentado el 23 de Noviembre del 2008; se le realizó una entrevista a la Capitana Guadalupe Flores, quien señaló “*me siento muy orgullosa de ser la primera en salir, porque que sé que después de mi, vendrán muchas más*”.⁶³

Según el Capitán del Ejército Ángel Navas, Director de la UEMPE, este es el lugar donde se debe acoger a todos los voluntarios militares que van a salir de operaciones de paz, pero es un lugar que también tiene mucho potencial para acoger a los miembros de la Policía Nacional, ya que cuenta con las facilidades logísticas, tecnológicas, de conocimiento y el reconocimiento y parte de las Naciones Unidas, para capacitar al personal policial. Desde su punto de vista es necesario potenciar, la participación de civiles, pero sobre todo potenciar el tema de género en las mismas, ya que la mayoría de misiones de paz no están dirigidas a terminar con los conflictos armados en los distintos países, sino a lograr la estabilización de la sociedad civil en territorios de post conflictos o pobreza extrema.⁶⁴

⁶³ Fredy Elhers, “La Televisión”, *Especial de Haití: “Haití la tierra del olvido”*, noviembre de 2008, www.tvecuador.com/index.php?option=com_reportajes&view=showcanal&id=916.

⁶⁴ Entrevista realizada a Capitán Ángel Navas el 24 de octubre de 2008.

Al hablar de misiones de paz y Policía esta institución no cuenta con un departamento bajo el cual esté normado el tema. Ni siquiera ha sido objeto de discusión al interior de la fuerza policial, según lo mencionado por el Coronel Francisco Terán, Director de Personal de la Policía Nacional. Es así que los policías que han participado en los cursos de misiones de paz, han sido seleccionados aleatoriamente para concurrir a los cursos que se han abierto en España.⁶⁵

Más allá de haber participado en los mismos, hasta ahora el personal policial nunca ha sido desplegado en una operación de paz. Según la Teniente Coronel de Policía Gabriela Gómez de la Torre, Directora de Relaciones Públicas de la Policía Nacional es necesaria la presencia de policías en las misiones de paz, porque son lugares que carecen de un orden interno y donde se necesita apoyo. Por eso de la importancia de el apoyo de la policía, ya que este es un trabajo para el cual no están preparadas las Fuerzas Armadas. Para la Teniente Coronel, el hecho que las misiones de paz solo estén vinculadas a las Fuerzas Armadas, da cuenta de un celo institucional que resulta necesario romper para poder abrir un nuevo espacio para la institución policial.⁶⁶

Los miembros de la Policía desconocen la normativa bajo la cual se asigna los cupos de participación en misiones de paz. Esto da cuenta de la descoordinación y desinformación que determina procesos de exclusión y autoexclusión de la participación en estos espacios, cuya existencia es desconocida por la misma Policía siendo una entidad ecuatoriana. Para la Teniente Coronel, el mayor limitante que la policía de sortear a la hora de participar en misiones de paz es el acaparamiento de este espacio por parte de las Fuerzas Armadas. Ella declaró desconocer que existiera una escuela de formación de cascos azules en el país, he hizo hincapié en la necesidad de democratizar más estos espacios. Hasta el momento, los mecanismos de reclutamiento por los que la Policía selecciona al personal, se realiza a través del Departamento de Recursos Humanos; luego el comandante general autoriza su salida de los y ahora las policías para que asistan al Curso de Misiones de Paz. El cupo de asistentes a cada curso depende de cuantos se le haya asignado a la Policía Nacional.

CONCLUSIONES

Que las mujeres militares que participan en misiones de paz sean solo dos, da cuenta de una realidad al interior de las Fuerzas Armadas que no está siendo analizada a profundidad en la institución. Menos aún regularizada ni normada desde espacios de participación ciudadana, al interior de estas instituciones o desde observatorios ciudadanos fuera de ellas.

Considero que la profesionalización militar de arma para mujeres en el país es tan reciente que no se tienen los insumos necesario para poder analizar cuáles son las medidas necesarias a asumirse para superar limitantes socioculturales al interior de estas fuerzas. Es importante retomar el análisis que hace Chacón, cuando señala que las Fuerzas Armadas se encuentran caminando hacia un proceso de tipo inclusivo de la mujer, sin embargo, el

⁶⁵ Departamento de Personal de la Policía Nacional de Ecuador.

⁶⁶ Entrevista realizada a la Teniente Coronel de Policía Gabriela Gómez de la Torre, Directora de Relaciones Públicas de la Policía Nacional.

mismo presenta defasajes tanto en la continuidad como en la capacidad de transformarlos en iniciativas concretas. Las mismas que deben ser incorporadas en el documento rector de la vida de las Fuerzas Armadas que es la Planificación Estratégica del Ministerio de Defensa Nacional, para garantizar de esta manera su real ejecución de idénticos lineamientos para la Fuerza Terrestre, la Fuerza Naval y la Fuerza Aérea.⁶⁷ Por otra parte, considero que se ha mantenido bajo celo la participación de mujeres en espacios de arma, debido a que las nociones de género en torno a estos espacios son masculinizadas. Desde la tradición militar, estos espacios son lugares masculinos, que generan distanciamiento entre géneros, pero a la vez que los diferencian los complementan por oposición. Entonces si las mujeres ingresan a ellos, encontrarán una barrera históricamente construida para diferenciar socialmente nociones hegemónicas del ser hombre o mujer. Las mujeres que ingresan a las filas militares, invaden un terreno preconcebido para los hombres y seguramente genera fricciones a la hora de entender al “sexo débil” en un espacio masculinizado.

En Ecuador es posible apreciar cómo el sistema de seguridad interna y externa va acoplándose a las necesidades de modernización de las Fuerzas Armadas y policiales. Asimismo, estos procesos son el reflejo de una sociedad que no asume con personalidad los temas de género como una base para la transformación hacia la equidad, la cual debe conseguirse con el involucramiento de cada institución en pos de regular y normar la presencia de mujeres al interior de las mismas.

Por otra parte, las operaciones de paz, la exclusiva participación de las Fuerzas Armadas y la ausencia de la Policía Nacional en este escenario, dan cuenta de un divorcio serio y preocupante entre estas instituciones. La Policía es una institución de historias cruzadas, escándalos y reivindicaciones. Son muchos los aciertos, pero es hora de tomar con seriedad el tema de género, realizar estudios, y proponer una institución pensada desde la presencia de mujeres. Esto para solidificar su participación y así mismo, potenciar su presencia en espacios como las operaciones de paz.

⁶⁷ Rosita Chacón, *Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*, 88.

BIBLIOGRAFÍA

Cartagena, Luis y Herrera, Fausto. “Conveniencia del sistema de reclutamiento de la mujer en la FAE”, *Fuerza Aérea de Ecuador*. Tesis para optar al ascenso a oficial de estado mayor. Academia de guerra FAE, 1993.

Elhers, Fredy. “La Televisión”. *Especial de Haití: “Haití la tierra del olvido”*. Noviembre, 2008. www.tvecuador.com/index.php?option=com_reportajes&view=showcanal&id=916 (accedido 12 de diciembre, 2008).

Mayor Chiluzza, “Propuesta para el ingreso de la mujer a la FAE como oficial de arma”, *Fuerza Aérea de Ecuador*. Tesis para optar al ascenso al grado de Teniente Coronel. Academia de Guerra FAE, 2005.

Meza, Gonzalo. *Rol de la Mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares*. Quito: FLACSO, 2004.

Moore, Robert, y Douglas, Gillette. *La nueva masculinidad, Rey, Guerrero, Mago, Amante*. España: Editorial Paidós, 1993.

Muñoz, Cozar, y Mery, Elizabeth. “Propuesta de un plan de carrera para el personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador enfocado al mejoramiento de la calidad y productividad del trabajo”. Tesis de grado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Ciencias Administrativas, 2008.

República de Ecuador. “Dirección Nacional de Género del Ministerio de Gobierno”. Ministerio de Gobierno. <http://www.mingobierno.gov.ec/dinage/> (accedido 25 de noviembre, 2008).

_____. “Dirección Nacional de la Mujer de la Defensoría del Pueblo”. http://www.defensordelpueblo.gov.ec/dir-com/paginas/dir-mujer/faq_1.htm (accedido 25 de noviembre, 2008).

_____. “Instituto Nacional de la Niñez y la Familia”. <http://www.innfa.org/> (accedido 25 de noviembre, 2008).

_____. “Misión y Visión de la Policía Nacional”. Policía Nacional del Ecuador. http://www.policiaecuador.gov.ec/publico/index.php?option=com_content&view=article&id=250:mision-aamp-vision-de-la-policia-nacional&catid=40:ley-transparencia (accedido 2 de diciembre, 2008).

_____. “Oficina de Defensa de los Derechos de las Mujeres de la Policía Nacional”. <http://www.popline.org/docs/1393/159547.html> (accedido 25 de noviembre, 2008).

_____. “Unidad Ejecutora de la Ley de Maternidad Gratuita y Atención a

la Infancia”. <http://www.maternidadgratuita.gov.ec> (accedido 25 de noviembre, 2008).

_____. *Ley 2005-21 Reformatoria al Código Penal que Tipifica los Delitos de Explotación Sexual de los Menores de Edad*. Quito: Congreso Nacional, 23 de junio, 2005.

_____. *Ley de amparo laboral de la mujer*. Quito: Congreso Nacional, 6 de febrero, 1997. Registro Oficial N° 124.

_____. *Ley de Educación para la Democracia*. Quito: Congreso Nacional, 22 de noviembre, 2006. Registro Oficial N° 402.

_____. *Ley de Elecciones*. Quito: Congreso Nacional, 11 de julio, 2000. Registro Oficial N° 117.

_____. *Ley de Personal de las Fuerzas Armadas*. Quito: Congreso Nacional, reformada el 22 de enero, 2007.

_____. *Ley N° 0341 Contra la Violencia a la Mujer y la Familia*. Quito: Congreso Nacional, 29 de noviembre, 1995. Registro Oficial Suplemento N° 839.

_____. *Política de la Defensa Nacional del Ecuador*. Quito: Ministerio de Defensa Nacional, 2006. <http://www.midena.gov.ec/content/view/254/147/> (accedido 28 de noviembre, 2008).

_____. *Registro Oficial*. Quito: 11 de diciembre, 1995. Suplemento N° 839.

_____. *Registro Oficial*. Quito: 28 de octubre, 1997. Suplemento N° 182.

_____. *Reglamento de Disciplina Militar N° 831*. Quito: Ministerio de Defensa Nacional, 7 de agosto, 1998, <http://www.midena.gov.ec/images/pdf/leyesyregalmentos/reglamentodedisciplinamilitar.pdf> (accedido 28 de noviembre, 2008).

Sargento Primero Yánez, Elíizabeth. *La Mujer en la Policía Nacional*. Quito: 29 de septiembre, 2008.

Selmeski, Brian. “Multicultural citizens, monocultural men: Indigeneity, masculinity, and conscription in Ecuador”, *Cultural anthropology, Native American studies*. Disertación de doctorado. Syracuse University, 2008.

Tufiño, Mariana. “Manuela Sáenz. Coronela del Ejército Libertador”. *Elé* N° 10. Noviembre-diciembre, 2006.

Entrevistas

Entrevista realizada al Coronel Jorge Bermúdez, octubre, 2007.

Entrevista realizada a Bertha García, 03 de Mayo, 2008.

Entrevista realizada al Capitán Ángel Navas el 24 de octubre, 2008.

Entrevista realizada al Capitán Paulo Silva, Departamento de Reclutamiento de la Fuerza Aérea, 2008.

Entrevista realizada al Coronel Tomás Endara, Subdirector de la ESMA, 2008.

Entrevista realizada a Rosalba Rodríguez, Asesora Educativa de la ESMA, 2008.

Entrevista realizada a la Teniente Coronel de Policía Gabriela Gómez de la Torre, Directora de Relaciones Públicas de la Policía Nacional, 2008.