



Ministerio
de **Defensa**
Nacional

Mujer Militar:
su inclusión en las
Fuerzas Armadas



Dra. Rosita Chacón Castro
Mayor de Justicia

2014

**Mujer Militar: su inclusión en las
Fuerzas Armadas.**

**Actualización y ampliación de acuerdo a los
avances del quinquenio 2008-2013**

Rosita del Carmen Chacón Castro
Mayor de Justicia

Ministerio de Defensa Nacional.

Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas.

ISBN Nº 978-9942-07-593-2

DA: 043495

Dra. María Fernanda Espinosa.

Ministra de Defensa Nacional.

Dr. Carlos Larrea.

Viceministro de Defensa Nacional.

Actualización y ampliación de acuerdo a los

avances del quinquenio 2008-2013.

2013. • 2ª. Edición.

Revisión histórica.

CRNL, EM. (s.p.) Lcdo. Galo Chacón Izurieta (+)

Revisión textos.

Dra. Jackeline Chacón Castro, MBA.

Diseño y diagramación:

Ing. Marcelo Argoti Páez.

Dirección de Comunicación Social y Protocolo.

Impresión:

Tiraje: 500 ejemplares.

Gráficas Arboleda

Pasaje Triviño E4-217 y Av. 12 de Octubre

E-mail: arboleda@uiio.satnet.net

593 - 22547 567

Abril de 2014.

Quito • Ecuador

Dedicatoria

A quién es mi razón de ser e inspiración tanto en mis alegrías como en mis desencantos y que hizo mi vida feliz: mi hijo Juan Francisco.

A mis padres y hermanos por encontrarse siempre junto a mí.

Rosita

Agradecimiento

A la señora Doctora María Fernanda Espinosa Ministra de Defensa Nacional, por su apoyo decidido y generoso.

A todas las mujeres militares del pasado, del presente; y a aquellas quienes ingresarán, puesto que a través de su constancia, esfuerzo y dedicación, contribuyen a lograr nuestra real inclusión en las Fuerzas Armadas.

Prólogo

La historia del Ecuador evidencia que la participación de las mujeres en la esfera pública no ha sido debidamente documentada, reconocida ni valorada en los diferentes momentos históricos. Tardíamente, a inicios del siglo XX, la lucha política y desigual de las mujeres ecuatorianas, de América Latina y del mundo, logra conquistas sociales importantes como el derecho al voto, el acceso a la educación secundaria, la inclusión laboral y la disolución del matrimonio civil.

En la actualidad, la Constitución de la República del Ecuador de 2008 estableció como uno de los deberes del Estado "asegurar la vigencia de los derechos humanos, las libertades fundamentales de mujeres y hombres", así como garantizar "la igualdad ante la ley", y confiere a las Fuerzas Armadas el carácter de Institución de protección de los derechos, libertades y garantías de las y los ciudadanos.

La situación de las mujeres en la esfera social viene marcada por el ejercicio sistemático de aquella política históricamente construida que la ubicó en espacios de subordinación, que generaron diversas formas de discriminación y exclusión. No obstante, estos espacios también alimentaron manifestaciones contestatarias y articuladoras de importantes discursos y prácticas emancipatorias que en la actualidad contribuyen a perfeccionar nuestras democracias. Una de ellas es, precisamente, la demanda de participación de la mujer en espacios de decisión política, que en el ámbito de las Fuerzas Armadas se expresa en el cada vez más amplio, aunque aún insuficiente, número de mujeres en las filas armadas participando no solo en ámbitos técnico administrativos sino también operativos.

Este libro, en su primera parte, hace una recuperación histórica del papel jugado por las princesas quiteñas, las indias aguerridas, las carishinas, las tres Manuelas, las mujeres de la independencia, de la vida republicana y de las revolucionarias alfaristas, en las luchas libertarias de todos los tiempos, quienes

se jugaron por defender sus derechos, convicciones e ideales, más allá de los prejuicios de la época que les tocó vivir.

En este contexto, la incursión de la mujer en la Institución Militar representa, hasta antes del 2001, un proceso débil marcado por lo esporádico y lo circunstancial, que poco a poco fue adquiriendo forma hasta volverse sistemático, particularmente en el último quinquenio 2008-2013, donde se evidencian grandes avances en este tema. Recordemos que ya en el 2007 la revolución ciudadana tomó una primera decisión histórica nombrando a la primera mujer civil para conducir el Ministerio de Defensa Nacional, en consecuencia esta obra es también un tributo a la memoria de Guadalupe Larriva.

El documento analiza la problemática de la mujer militar desde la perspectiva de cuatro ejes fundamentales: el marco legal, el campo ocupacional, la salud integral y la infraestructura; también aborda los temas referentes a las relaciones interpersonales, vida familiar, vivienda fiscal y otras situaciones propias de la carrera militar, particularmente en el campo disciplinario y administrativo, bajo la mirada de instituciones formales e informales que son parte de la estructura militar y que regulan el ingreso, la formación y la permanencia de mujeres dentro de las filas militares.

De lectura más bien reflexiva **“Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas”**, en esta segunda edición ampliada y actualizada, pone en evidencia que al interior de la Institución existe un proceso en construcción, que se expresa en políticas explícitas y deliberadas de equidad e inclusión y que la participación real y efectiva de las mujeres en el ámbito militar implica una corresponsabilidad entre hombres y mujeres, pero sobre todo de una clara decisión política. Desde un análisis doctrinario y sociológico, sostiene que al interior de la Institución Militar no se encuentran en discusión los derechos de las mujeres militares, sino más bien la forma en la cual deben ser integrados y aplicados dentro de la carrera militar.

Introducción

*Ashtahuan yuyarishpaca riccushunmi huaranga huaranga
Huarmicunami huañushcacuna macanacushca
allpata churicunapac mashcashpa allpami ñucanchic
causai ñucanchic cashca.
Chashnami manacacushpa yuyarishpa catinacanchic.*

Lorenza Abimañay

Las disposiciones constitucionales vigentes a partir del año 2008, se convirtieron en el elemento decisivo que impulsó la implementación de todo un enfoque garantista en torno al ser humano y sus derechos; toda vez que establece como uno de los deberes primordiales del Estado *"asegurar la vigencia de los derechos humanos, las libertades fundamentales de mujeres y hombres"*, a la par de garantizar *"la igualdad ante la ley"*; mandato supremo que en la práctica ha determinado que todos los poderes del Estado impulsen acciones dirigidas a lograr la inclusión de aquellos colectivos -entre los que se incluye la mujer- que habían sido discriminados.

Las Fuerzas Armadas al igual que otras instituciones públicas y privadas en virtud del mandato constitucional, deben implementar medidas tendientes a lograr la inclusión de la mujer de una manera real y efectiva en los ámbitos: personal, laboral y profesional; proceso en el cual el cuestionamiento de los últimos años en torno a temas como derechos humanos, discriminación e igualdad, inclusión e integración, género, imaginarios sociales, democracia inclusiva, instituciones formales e informales; han tenido una especial importancia, lo cual definitivamente ha incidido en la necesidad de realizar una revisión que va más allá de la actualización de datos, para incorporar estas categorías de análisis que per-

1. "Si damos una mirada al pasado encontraremos cientos y cientos de mujeres que valientemente estuvieron presentes en todos los procesos subversivos de nuestros pueblos; y por nuestros hijos, nuestra tierra y nuestra dignidad seguiremos luchando por nuestra liberación". CEDEP, "Educación Popular: Lorenza Abimañay", No. 7, Quilbo, noviembre 1983, p. 1.

miten comprender con mayor profundidad este proceso, sin deslindarse de las líneas originales que dirigieron la primera edición del libro "Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas".

El enfoque de género inclusivo del gobierno del Presidente de la República, Eco. Rafael Correa Delgado, permitió que en los últimos años se incorporaran por primera ocasión como Ministras de Defensa Nacional, tres ilustres mujeres -señoras Doctora Guadalupe Larriva, Doctora Lorena Escudero y Doctora María Fernanda Espinosa- y dos damas como Viceministras -señoras Economista Lourdes Rodríguez y Doctora Rosa Mercedes Pérez-, posiciones que tradicionalmente habían sido ocupadas por hombres. Este hecho, al interior de la institución produjo un proceso de ruptura en el imaginario masculino que le asignaba a esta posición una doble connotación: hombre y militar, ruptura que contribuyó a consolidar la presencia de la mujer ecuatoriana tanto en los niveles de decisión relacionados con la institución militar, como en los niveles operativos, consolidando de esta manera su acceso en espacios vedados para ellas por años.

Signada en el devenir histórico como madre y esposa, a la mujer se le endilgaron una serie de atributos que de manera taxativa la alejaba de los ambientes en los cuales existía manifestación de violencia de tipo bélico o delincencial; así se consideraba que no podría asumir un rol guerrero toda vez que implicaba un alejamiento total de la imagen occidental que la consideraba como un ser incapaz de sobrevivir y enfrentar este tipo de violencia, a la vez de una incapacidad implícita de dirigir a grupos armados frente a enemigos, bien sea desde el plan estratégico y/o desde el operativo en el campo mismo de batalla o en operaciones militares. Esta posición fue uno de los argumentos más esgrimidos al momento de negar su inclusión al interior de los ejércitos, hecho que limitó la investigación social en esta área a la descripción de los numéricos y funciones que debían cumplir, sin abordar otras esferas de su acción

2. Presentado el 8 de marzo del 2008, con ocasión de la reinauguración del Museo Casa de Sucre.

y la posibilidad de ejercer un liderazgo efectivo en las Fuerzas Armadas.

La situación de la mujer militar desde la perspectiva de una democracia inclusiva se encuentra dirigida a reconocer a las mujeres, como "personas", superando la visible diferencia biológica, propiciando una verdadera ciudadanía para las mujeres que se encuentran en fila y, lo que es más importante posibilitando la mejor inclusión de aquellas que ingresarán en el futuro.

En el caso ecuatoriano, la presencia de la mujer militar, no ha obedecido en sus primeros años a un camino trazado ni a un proyecto de inclusión concebido y asumido por quienes las lideran. Con el devenir de los tiempos se ha asumido la necesidad de repensar sobre el rol mismo que ha cumplido planteando hipótesis en lo referente a si son iniciativas propias de cada organización social o si son el resultado de la democratización de la sociedad civil en la cual la mujer al ser sujeto de derechos, permanentemente ha demandado su inclusión, más allá de su desarrollo en el campo laboral -brindándole la oportunidad de realizar las mismas tareas que los hombres-, exigiendo la oportunidad de manifestar su liderazgo y capacidad, en algunos casos, pero en muchos de ellos no se les ha permitido hacer uso del poder para tomar decisiones en el más alto nivel ni se ha logrado su real aceptación.

La presente edición pretende recoger los avances que se han realizado al interior de las Fuerzas Armadas en lo referente a la inclusión de la mujer militar en el quinquenio 2008-2013, como resultado de la aplicación de medidas tanto desde el ámbito jurídico como desde lo organizacional.

Esta actualización bajo ningún punto de vista plantea la posibilidad de que es un proceso acabado, por el contrario resalta el hecho de que está en construcción y que en él se reflejan todos los prejuicios que pueden existir en relación a la presencia de la mujer en un espacio que siempre se ha encontrado en manos de los hombres; exige superar prejuicios que ya no sólo corresponden a los varones, sino también a la sociedad y a las mismas mujeres que vivencian toda la presión social

para seguir dentro del rol tradicional asignado, limitando su verdadera capacidad de toma de decisiones y de asumir un rol protagónico en la gestión al interior de los cuerpos armados³.

Cabe resaltar que de alguna manera el proceso que se está viviendo al interior de las Fuerzas Armadas, es similar al que viven las mujeres al interior de la sociedad desde sus diferentes ámbitos de acción, donde el irse posicionando sobre la base de sus atributos y méritos personales y profesionales, en una sociedad de hombres ha implicado un largo camino que tampoco ha sido terminado de recorrer.

Establecidas así las líneas directrices, es importante señalar que se parte de un análisis sobre las categorías conceptuales que coadyuvarán a la comprensión de la presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas, para en un segundo momento documentar de manera sistemática su presencia a lo largo de la historia, evidenciando la importancia de las diferentes acciones que en su momento se realizaron; se expone a continuación las medidas que se están aplicando -analizando si en realidad responden o no a una política incluyente- y que pretenden culminar en una inclusión efectiva a su interior, para continuar proyectando cual es el futuro de la mujer en este contexto, exponiendo que la inclusión es la única posibilidad de alcanzar una igualdad real de la mujer militar, para finalmente analizar el impacto de las asimetrías en las relaciones de poder a través de las conclusiones.

3. "... Confieso que me resulta más fácil entender el antifeminismo de los hombres, quienes durante muchos siglos gozaron de los beneficios de una cultura patriarcal que los ubicó en un lugar privilegiado en relación con el poder. Al fin y al cabo, ellos sienten el miedo a perder y les es más difícil descubrir cuánto les lesiona aún esa cultura que les asignó roles de machos dominantes. Pero no logro entenderlo en muchas mujeres.... Mujeres, yo tampoco he sido abiertamente discriminada. También yo, como ustedes, he podido estudiar, amar libremente, escoger desde una muy recién inaugurada anticoncepción cuántos hijos tener y estar en el lugar donde estoy por méritos propios. Sin embargo, me hice feminista porque, a diferencia de ustedes, fui siendo consciente de mis privilegios y a la vez de todo lo que la historia adeuda a la inmensa mayoría de mujeres que no han tenido las oportunidades que la vida nos ha ofrecido a ustedes y a mí". Citado en: THOMAS, Florence, "Feminismo", El Comercio, Revista 6, 25 de noviembre del 2007.

Capítulo I

Una mirada conceptual en relación a la problemática de género.

Marco referencial.

Los retos que han debido enfrentar las mujeres en las filas militares -siempre en función del tiempo que les ha tocado vivir- han sido exigentes, implicando junto a una serie de renunciaciones personales el aprender a convivir con el natural recelo y suspicacia que ha generado su presencia a su interior, debiendo vivir con una serie de imaginarios del género masculino relacionados con limitaciones en la capacidad física como un requisito imprescindible para proporcionar un contingente eficaz, dudas sobre el potencial liderazgo frente a decisiones cruciales que demandan rapidez y solvencia al momento de tomar decisiones, entre otros.

Planteado así, es necesario realizar un acercamiento a esa realidad para tratar de superar la subjetividad, incorporando un marco referencial más objetivo sobre el camino que se ha construido a lo largo de dos centurias, para tratar de mostrar a la sociedad ecuatoriana y a la institución armada que muchas de las expectativas de las cuales la mujer es depositaria existen, pero que en otros casos, son estereotipos que han limitado de alguna manera su crecimiento personal y profesional.

Estas consideraciones sumadas a la vivencia simultánea de la exclusión-inclusión⁴ resultante del predominio masculino y patrones culturales patriarcales en la sociedad, han creado en relación a las mujeres un ambiente en el cual muchos aspectos no han sido definidos ni asumidos en su totalidad, lo que en la realidad se ha traducido en el planteamiento de políticas y

4. "Exclusión es un concepto nuevo, elástico, relativo y complejo con una profunda carga ética y política. Hablando etimológicamente el término exclusión proviene del término latino EXCLUDERE, que significa dejar fuera de un sistema cerrado o fuera del lugar que se ocupa". Obtenido en línea el 11 de marzo del 2007. Disponible en: <http://www.serpaj.org.ec>.

directrices para su manejo como grupo, que si bien es cierto ha iniciado un proceso de cambio y avances, éste todavía resulta insuficiente para cubrir las necesidades y requerimientos de la mujer militar en los diferentes roles personales y profesionales que debe cumplir.

Alcanzando la inclusión.

La dificultad de generar respuestas empáticas y la percepción de abandono, por parte de quienes ostentan la capacidad de decisión frente a procesos reivindicatorios en búsqueda de la igualdad, confirmando de esta manera la situación de vulnerabilidad del grupo que depende de estas decisiones para alcanzar la igualdad real; son las características de la "soledad" en la que se encuentran las personas discriminadas, quienes deben encontrar los mecanismos adecuados que les permitan su efectiva inserción social, en el marco de los derechos humanos, a través de un proceso de ciudadanía en el cual los individuos no sólo se deben reconocer como portadores de derechos y deberes desde el punto de vista legal, sino que a partir de ese conocimiento llegar a su "ejercicio pleno" en el marco del garantismo constitucional que permite "asegurar el cumplimiento de las obligaciones" por parte del Estado.

La mujer ecuatoriana, en su lucha desigual por ser participe activa de los procesos sociales y políticos ha debido ir generando las condiciones que le permitan revertir esa soledad, por medio del cuestionamiento de los modelos patriarcales vigentes, que la han hecho sujeto de diferentes tipos de violencia a la par de limitar su presencia en todos los ámbitos -entre los que se encuentra el militar- consagrando una construcción autoritaria de la sociedad en la que "la violencia contra las mujeres se encuentra anclada en las construcciones de poder que ordenan las relaciones sociales entre hombres y mujeres, las que asociadas a las diferencias biológicas entre los sexos, naturalizan roles y funcio-

5. TAMAYO, Milton, "Ciudadanizar educación", El Comercio A-4, 3 de noviembre del 2007.

6. FERRAJOLI, Luigi. (2000). "Garantías Constitucionales". Revista Argentina de Derecho Constitucional. Buenos Aires: Editorial Edlar, p. 39.

nes, posiciones y jerarquías sociales asignados según la condición genérica. Se trata de un tipo particular de violencia, que arraigada profundamente en la cultura, opera como mecanismo social clave para perpetuar la interiorización y subordinación de las mujeres, en tanto el ejercicio de poder se considera patrimonio genérico de los varones⁷.

Esta situación al interior de las organizaciones se ha materializado a través de normas y culturas organizacionales que pueden patrocinar la división sexual del trabajo, permitiendo a la mujer únicamente un acceso diferenciado a determinadas áreas y funciones, manteniendo el enfoque neoclásico en relación al mismo en el que únicamente importa el resultado final, sin considerar aquellos factores relacionados con las motivaciones personales y el entorno en el cual son ejecutadas.

Así, la evolución entre esta situación y la búsqueda de la igualdad real, ha sido un proceso histórico largo, que aún continúa en construcción y, en torno al cual existen hitos y referentes importantes que permiten comprender como las relaciones de poder pueden limitar la inclusión de la mujer en todas las áreas, tanto desde el ámbito legal como el institucional; realidad que puede igualmente ser replicada al ámbito militar.

Derechos Humanos.

El reconocimiento de que todo ser humano es titular de derechos, libertades y garantías, es uno de los avances más importantes en el desarrollo social de los últimos años, lo que ha impulsado de manera decidida la necesidad de implementar medidas tendientes a garantizar el disfrute efectivo y de ejercicio pleno de tales derechos, sin embargo de lo cual y pese a todos los instrumentos, medidas propuestas, políticas públicas, existe un amplio camino por recorrer en el reconocimiento formal de la igualdad.

7. Disponible en: <http://www.todoschile.cl/content/view/full/535528/La-violencia-contra-las-mujeres-como-violacion-de-los-DDHH.html>. De acuerdo a Enrique Gomález, este es el punto de partida que da inicio al cuestionamiento de las relaciones hombre-mujer, supuesto que da paso de MED a GED.

Los derechos humanos al ser universales, inalienables e indivisibles, promueven de manera expresa el mejoramiento de la calidad de vida, en un marco de respeto a la dignidad humana, a partir de un reconocimiento que involucra todos los aspectos de la persona, por tanto es evidente que la promoción y garantía de uno de ellos, automáticamente determina el avance de los demás derechos. La igualdad es la condición suprema de su aplicación universal, cobijando a todos los seres humanos, independientemente de su *"etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición"* como lo estipula la Constitución de la República en el Art. 11 numeral 2, es decir incluyendo no sólo a la mujer sino a todas las personas que por múltiples circunstancias no hayan tenido garantizado el disfrute efectivo de los mismos; sin embargo en el caso de las mujeres la *"Conferencia de Naciones Unidas de Derechos Humanos"* (Viena, 1993) integró el discurso de igualdad a su favor, reconociendo de esta manera la invisibilización histórica de la que había sido objeto.

La mujer tiene derecho a vivir una vida libre de discriminación de cualquier tipo que le coloque en un espacio de vulnerabilidad, por tanto de riesgo, resultante de relaciones desiguales de poder; siendo necesario que en el marco del dinamismo social, se den reconceptualizaciones en relación a los derechos humanos, construyendo y ampliando su ámbito de reconocimiento en función de las nuevas realidades y problemáticas que se van presentando.

Enfoque de derechos.

El punto de partida es el asumir la corriente que privilegia que la defensa, promoción y garantía de los derechos humanos son imprescindibles para lograr el desarrollo de la sociedad.

En esta línea el *"Informe sobre el Desarrollo Humano 2000"* (PNUD) señala que *"los derechos humanos y el desarrollo humano comparten una visión y un pro-*

pósito común: garantizar la libertad, el bienestar y la dignidad de cada ser humano", por tanto es necesario que las sociedades integren todo el enfoque ético de los derechos humanos, superando las prácticas que partían de la identificación de las necesidades básicas de la población, toda vez que al reconocer que son inherentes a las personas, surgen obligaciones y responsabilidades en los Estados y sus diferentes actores, para articular en todas sus actuaciones este enfoque.

El enfoque de derechos es una de las antesalas en la búsqueda de la igualdad para la mujer, quien al reconocerse como titular de derechos, inicia un proceso de apropiación para alcanzar el cumplimiento de los mismos, tanto en la esfera pública como en la privada; el mismo que de acuerdo a las Naciones Unidas (2003), está dirigido por principios esenciales como: 1) articulación con los estándares de derechos humanos; 2) igualdad, no discriminación y atención a grupos en mayor situación de vulnerabilidad; 3) rendición de cuentas; 4) participación; y, 5) empoderamiento; requiriéndose de la construcción de indicadores que permitan reconocer los logros que se van alcanzando y, entre los que se incluyen aquellos relacionados con género.

La aplicación del enfoque de derechos humanos y en esta línea el de género, requiere de voluntad política desde los niveles más altos de decisión que garanticen a todos los seres humanos la superación de cualquier aspecto discrecional que pueda incidir en la apreciación de que una vida humana "vale" más que otra; es decir el gran reto es reducir la profundidad de las brechas que pueden surgir en el contexto de las relaciones interpersonales. Evidentemente quienes en un grupo humano tienen la capacidad de decisión, son una de las instancias que más debe ser sensibilizada en relación a la importancia de las decisiones que desde dicho nivel se tomen, asumiendo la responsabilidad social frente a que por medio de las mismas se puede viabilizar-limitar la inclusión vs. exclusión.

Entre la discriminación y la Igualdad.

Discriminación.

El concepto *discriminación* hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por cualquier motivo: étnico, religioso, político, de salud, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros; es subjetiva, por tanto con la posibilidad de generar en quien discrimina cualquier condición que a su criterio la justifique. Al manifestarse atenta contra la igualdad de oportunidades, generando criterios de diferenciación que pretenden justificarla; y, frente a lo cual el Derecho Antidiscriminatorio pretende generar *"actuaciones normativas tendientes a superar la desigualdad, es un instrumento de justicia grupal"*.

La discriminación por razón de sexo, puede ser de tipo: directa cuando *"la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable"*; e, indirecta, si la *"la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados"*.

En relación a la discriminación indirecta, la Comisión Europea contra la Discriminación aporta un concepto muy similar.

"Ésta se da cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros puede ocasionar una desventaja a personas por motivos de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, a no ser que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima. Como ejemplo de discriminación indirecta, puede

8. Definición de la Ley Orgánica España 3-2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Disponible en: http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2007/06115.

mencionarse la exigencia de que todas las personas que solicitan un puesto de trabajo deban superar una prueba en una lengua concreta, aunque ésta no sea necesaria para el ejercicio del trabajo. La prueba puede ser discriminatoria para las personas cuya lengua materna no sea la de la prueba⁹.

La discriminación materializa relaciones asimétricas de poder, por implicar: 1) la existencia de por lo menos dos actores (quien discrimina y el discriminado); y, 2) de los mecanismos formales e informales a través de los cuales se puede lograr mantener esa desigualdad por quien la ejerce¹⁰; es una forma de *"guiar la posibilidad de la conducta, ordenandos sus posibles resultados. Básicamente el poder es... una cuestión de gobierno... modos de acción, más o menos pensados y calculados, que están destinados a actuar sobre las posibilidades de acción de otras personas"*¹¹; es decir consolidando el esquema de la desigualdad, realidad que es permanentemente cuestionada desde el enfoque de derechos que demanda replantearlas, aperturando la posibilidad de que sus integrantes puedan alcanzar una participación más democrática a través de los nuevos acuerdos de convivencia ciudadana suponen crear nuevas formas de ciudadanía, con iguales oportunidades para ejercer derechos, participar en la vida pública, vivir las libertades democráticas y, aportando al desarrollo en todos los niveles... De esta manera, se requiere un cambio de imaginarios y de representaciones... que en el caso de hombres y mujeres se relacionan con *"lo masculino y lo femenino socialmente construido, nacidas de la cultura, la política y la economía"*¹² y que en la institución militar, por ser tradicionalmente masculina y patriarcal, determina un imaginario en relación a la mujer que difícilmente pue-

9. Comisión Europea contra la discriminación. Discriminación indirecta, definición de guía Stop-discrimination. Disponible en: http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?coleccion=iberlex&id=2007/06115.

10. Se adscribe al pensamiento de Douglas North.

11. SOZZO, Máximo. (2008). "Inseguridad, prevención y policía". Quito: Crearimagen, p. 226

12. CARRIÓN, Fernando. (2010). "El género de la violencia de género". Boletín Ciudad Segura 9. Quito: FLACSO, p. 1.

de permitirle relacionarse en una condición de igualdad con todo lo que esto implica, ratificando el pensamiento de Enma Ortega¹³ (2007) que señala que *“existe una gran connotación de desigualdad entre hombres y mujeres. Es decir, esa asimetría de poder que socialmente se ha atribuido al hombre por el hecho de ser hombre y a la mujer por ser mujer”*.

Es necesario repensar la forma en la cual se presentan estas relaciones de poder, construyendo espacios que desde la legalidad y la cultura organizacional, permitan la superación de este tipo de relaciones.

La discriminación en el caso de la mujer, puede inclusive generar violencia de diferente tipo, en las que se refleja de manera más evidente el rol del hombre. La Asamblea General de la ONU reconoció en 1993 que *“la violencia contra la mujer constituye una manifestación de relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer, que han conducido a la dominación de la mujer y a la discriminación en su contra por parte del hombre e impedido el adelanto pleno de la mujer, y que la violencia contra la mujer es uno de los mecanismos sociales fundamentales por los que se fuerza a la mujer a una situación de subordinación respecto del hombre”*¹⁴.

A partir de 2007, el Ecuador otorgó importancia especial a la erradicación de la violencia de género con la formulación de una política de Estado, la que más adelante se mantendría en la *“Agenda Sectorial de la Política 2010-2013”* a la par de definir a la consolidación de las agendas para la igualdad como uno de los elementos claves de las acciones gubernamentales.

13. Entrevista a Enma Ortega, *“Las desigualdades de género causan el homicidio femenino”*, El Comercio, A-10, 08 de diciembre del 2007.

14. La violencia de género se considera como la manifestación más brutal de la desigualdad entre mujeres y hombres. La Ley Orgánica 1-2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género de España la tipifica como *“una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión”*. Obtenido en línea 16 de enero 2011. Disponible en: <http://www.laguachimana.org/category/itema/igualdad>.

Desigualdad.

Al interior de las sociedades y organizaciones, pueden existir aspectos normativos y prácticas que no sólo limitan el acceso a las oportunidades, sino que impidan su cuestionamiento. Es un hecho que en las sociedades, no todos sus integrantes cuentan con la posibilidad de tener las mismas opciones y oportunidades de trabajo, de ingresos, educación, salud, representación y participación en la toma de decisiones; radicando en esas limitaciones la desigualdad entre las personas, las que si bien pueden ser en un solo aspecto, generalmente se refuerzan entre sí, a veces en un verdadero círculo vicioso, determinando que quienes son sujetos de esta realidad, deban enfrentar mayores dificultades para superarla. Generalmente es el resultado de la confluencia de diferentes elementos pues difícilmente se relacionan con una causa específica, siendo necesario considerar aspectos relevantes como son las condiciones iniciales, es decir si los integrantes de un grupo, parten de idénticas situaciones, o en la contrapartida alguno de ellos inicia ya en una posición de desventaja en relación al otro.

De igual manera el aspecto relacionado con el ámbito en el que se refleja la desigualdad, es susceptible de múltiples manifestaciones, al igual que de análisis e interpretaciones, lo que a su vez condiciona las medidas que se pueden implantar con la finalidad de alcanzar una igualdad real a favor de quienes histórica y/o por tradición han sido sujetos de esta realidad. El acceder a bienes y servicios no necesariamente garantiza la superación de la desigualdad, es necesario generar la funcionalidad que la efectivice, de tal manera que se superen las limitaciones existentes, bien sean del individuo o del contexto¹⁵, generando condiciones equitativas de opciones de vida, entre las que se debe incluir el fortalecimiento de los grupos desfavorecidos, a fin de que puedan alcanzar nuevas metas, sobre la base de un proceso que pone de relieve las características personales.

15. Pueden existir contextos históricos y sistémicos cuya naturaleza excluyente refleja un esquema de dominación estructural, en el cual la desigualdad y discriminación, inclusive puede pasar desapercibida.

La desigualdad generalmente resulta de la interacción con otros individuos, bien sea del mismo grupo o de otros grupos, las percepciones y las metas son determinantes al momento de definir las posibles acciones y generación de oportunidades puesto que al reproducirse a través de procesos políticos, los que a su vez son los mecanismos que pueden patrocinar la ruptura de esos patrones que de alguna manera perpetúan los intereses de quienes tienen el control y el poder; generando tensiones en su interior. La democratización de las instancias que toman las decisiones, al determinar una redistribución del poder, debe patrocinar los mecanismos que permitan la representación y participación de quienes se encuentran en condiciones de desigualdad, superando el acceso diferencial que tenían frente a las mismas y permitiendo que sus aspiraciones puedan ser escuchadas.

La exploración de la desigualdad desde sus fuentes hasta su impacto, refleja las circunstancias de la dinámica social que limitan el acceso a la igualdad. En este contexto el mayor impacto recae en las instancias de decisión que deben analizar y comprender los mecanismos de interacción, a través de los cuales se materializa; identificando aquellos que se relacionan con el contexto y, los que son propios de las personas; su identificación permite plantear políticas públicas y sectoriales, planes y programas acordes con los requerimientos, a la par de proteger los logros que en esta materia se alcancen, evitando de esta manera un retroceso.

Al no aplicarse medidas para superarla, ésta tiende a perpetuarse y, en muchos casos a fusionarse en la cultura, condicionando las acciones y actitudes de todos los integrantes y grupos, quienes pueden generar restricciones u obstáculos para las personas.

Es el Estado que debe intervenir de tal manera que a través de políticas públicas, instituciones formales e informales, asuma la responsabilidad de que todos sus integrantes puedan acceder a la igualdad; toda vez que generalmente quienes se encuentran en situación de desigualdad, enfrentan mayores dificultades para poder acceder a condiciones más favorables.

Igualdad.

El concepto de igualdad nace con Platón y posteriormente es Aristóteles quien señala el principio de "isonomía" o igualdad ante la ley, como la regla esencial que garantizaba la convivencia en la "polis", en razón de la posibilidad de obtener la aplicación de la justicia, la que era igual para los iguales y, desigual para quienes eran desiguales. En Roma, la división de clases marcaba la desigualdad incluso en la misma familia; esquema de relaciones que se mantuvo durante el feudalismo en el cual el señor feudal representaba el poder frente al cual el vasallo buscaba la protección; y, posteriormente durante la monarquía que mantuvo la división entre los estamentos. Es decir que el acceso a la igualdad siempre giró en torno a quien tenía el poder de decisión, conjuntamente con la potestad de definir a quienes se les entregaba o no.

Para Elizabeth Gil García el concepto de igualdad *"implica no sólo que todos los hombres y mujeres son iguales ante la ley, sin que existan privilegios ni prerrogativas... sino que, además, esta igualdad debe ser real y efectiva"*¹⁶. En efecto, la proclamación de la igualdad formal no ha impedido la persistencia de numerosas desigualdades para mujeres y hombres, como aquellas que afectan derechos de indígenas, afrodescendientes, etc. Como señala el Instituto Interamericano de Derechos Humanos, la búsqueda de una igualdad real ha inspirado una larga movilización social en todo el mundo. Por ello, sobre todo desde los años 80, se han realizado esfuerzos para desarrollar normativas antidiscriminatorias, en especial aquellas que existen por razón de orientación sexual, etnia, religión, sexo, identidad de género, identidad cultural, discapacidad, etc.

*"La igualdad entre mujeres y hombres es un prerequisite indispensable para lograr un verdadero desarrollo humano que mejore efectivamente la vida y las oportunidades de las personas. Esto supone el pleno y universal derecho de hombres y mujeres al disfrute de la ciudadanía"*¹⁷.

16. Gil García, Elizabeth, "Igualdad vs. discriminación". Disponible en: <http://www.laguachimana.org/category/tema/igualdad>, obtenido en línea 16 de mayo 2009.

17. PNUDe (2010). Igualdad, p. 2. Disponible en: http://www.americalatinalatino.org/es/documentos/tematicas/tema_igualdad.pdf.

La igualdad radica en generar las oportunidades que permitan a las personas acceder con autonomía al ejercicio pleno de sus derechos, se relaciona con procesos internos del "beneficiario" que debe empoderarse de su propio desarrollo a través de una participación activa; y, con el entorno inmediato, en el que participan otros actores que a través de diferentes medidas, deben generar las condiciones objetivas que permitan la movilidad de las personas, en el marco de la institucionalidad, para lo cual se requiere de un proceso integral. Los avances que en su búsqueda se pueden alcanzar deben considerar el análisis de las medidas que se implementan y la efectividad para lograr la ruptura de las condiciones que la han limitado, toda vez que mientras más baja sea la movilidad estructural, de una generación a otra, las prácticas discriminatorias, son más consistentes y arraigadas culturalmente.

La igualdad puede ser asumida como el incremento de las posibilidades de alcanzar las oportunidades que de alguna manera se habían encontrado limitadas, ampliando el abanico de alternativas para el ejercicio pleno de los derechos y de la libertad de elegir -superando las restricciones objetivas y subjetivas- para lo cual se deben considerar los bienes y/o servicios, las características que deben tener, los aspectos del entorno y, la forma en que impactan favorablemente en la superación de las limitaciones previas, corrigiendo cualquier práctica discriminatoria proveniente desde el ejercicio del poder. No sólo es convertir las limitaciones en disponibilidades, es generar una dinámica interna en la que sus actores mantienen roles proactivos, quienes ejercen el poder aperturando la movilidad de las estructuras y, quienes acceden a estas modificaciones incorporándolas a su imaginario, para convertirlas en una práctica cotidiana; es desarrollar condiciones formales e informales que la impulsen. Así, al considerar la realidad de la mujer, permitir la superación de la desigualdad en sus oportunidades de ingreso, no garantiza su inclusión y participación efectiva; sin embargo cualquier avance en su búsqueda, es beneficioso para la sociedad u organización.

El concepto de igualdad y no discriminación son nociones conexas, puesto que son dos conceptos que caminan juntos.

Igualdad Real.

La igualdad real se construye a través de diferentes medidas, articuladas y coherentes entre sí, tendientes a superar aquellos aspectos u obstáculos que no la garantizaban, siendo necesario partir de su identificación, de tal manera que se puedan generar políticas, planes y programas, adecuadamente direccionadas hacia un escenario dirigido a mejorar la línea base, con indicadores claros que permitan no sólo evaluar la efectividad de la gestión y el impacto alcanzado, sino el garantizar que los progresos que se vayan realizando, se mantengan. Es un mirar hacia el futuro con una corresponsabilidad entre todos los actores para generar las condiciones adecuadas, permitir el acceso a bienes y servicios que se encontraban condicionados, garantizando el ejercicio efectivo de la ciudadanía; a través de una redistribución del poder que permita superar las limitaciones existentes, convirtiéndolas en oportunidades y posibilitando intervenciones en función de las necesidades, en las que se incluye la libertad de elección frente a las mismas oportunidades.

Sin embargo y, pese a todos los compromisos que se han formulado, es evidente que la mujer pese a los avances legislativos, aún debe enfrentar limitaciones en numerosos aspectos, lo que determina que *"las acciones positivas siguen siendo necesarias para superar las barreras que afrontan las mujeres para su efectiva participación"*¹⁸, acciones que se adscriben a los principios¹⁹ de alcanzar la igualdad, superar la no discriminación y proponer medidas tendientes a corregir las desigualdades, cerrando brechas²⁰.

18. PNUDC. (2010). *Gobernabilidad Democrática*, p. 2. Disponible en: http://www.americalatina.genera.org/es/documentos/tematicas/tema_gobernabilidad_democratica.pdf.

19. En línea semejante, el Art. 66 establece los derechos de libertad y los principios de igualdad y no discriminación.

20. Este último principio es una innovación de la actual Constitución, Art. 11 numeral 2 inc. final, porque los dos principios anteriores ya constaban en la Carta Política de 1998. Las medidas de acción afirmativa son de enorme importancia para las mujeres, minorías y otros sectores tradicionalmente discriminados.

Las acciones afirmativas son "mecanismos orientados a eliminar la discriminación existente hacia determinados grupos de población y que impide el libre ejercicio de su ciudadanía. Entre las acciones afirmativas orientadas a garantizar el acceso en igualdad de oportunidades a la representación política están las cuotas, que buscan alcanzar una igualdad efectiva entre diferentes grupos sociales en el acceso a cargos de decisión o elección popular".

Otra definición señala que "son los mecanismos que el Estado debe adoptar y que permiten superar o corregir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres, y prevenir desigualdades, exclusión y formas de discriminación múltiple; eliminando las situaciones de desventaja, con el fin de que puedan acceder a la igualdad de oportunidades. Pretenden acelerar la igualdad de hecho (no sólo de derecho) entre hombres y mujeres. Estas medidas tienen un carácter temporal para alcanzar la igualdad de oportunidades, posterior a lo cual dejan de ser necesarias y pueden ser suspendidas o dejadas sin efecto".

Su implementación e impacto depende no sólo de aspectos normativos, sino de la naturaleza de la discriminación, de la claridad de la formulación de tal manera que se eviten interpretaciones, los mecanismos de inclusión e implementación al igual que el sistema de evaluación, las medidas que se aplicarán en caso de que no se cumpla con la medida y, la asignación de recursos. Es la institucionalidad formal e informal la que permite a los Estados generar una verdadera igualdad.

La acción afirmativa o discriminación positiva para el Doctor Eduardo Calero²¹ debe permitir "*establecer políticas que dan a un determinado grupo social, étnico o minoritario o que históricamente haya sufrido discriminación a causa de injusticias sociales, un trato preferencial en el acceso a determinados bienes, con el objeto de mejorar la calidad de vida*", planteamientos con los que coincide Ávila²² al señalar que quienes se

21. CALERO, Eduardo. (2007). "Derechos Humanos en perspectiva". Riobamba: Editorial Pedagógica Freire, p. 374.

22. AVILA, Ramiro, "Retos de una nueva institucionalidad estatal para la protección de los derechos humanos". Citado en: Ávila, Ramiro. (2008). Neconstitucionalismo y Sociedad. Quito: V&M Gráficas, pp. 202-203.

encuentren en estos grupos podrían acceder a *"ciertos recursos o servicios así como acceso a determinados bienes, con el objeto de mejorar la calidad de vida..., y compensarlos por los perjuicios o la discriminación de la que fueron víctimas en el pasado"*.

En este contexto, y en cumplimiento al mandato constitucional estipulado en el Art. 11 numeral 2 que señala *"El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad"*, las Fuerzas Armadas son susceptibles de aplicar acciones afirmativas, las mismas que se encontrarían adscritas a una visión integral que permita el acceso a la igualdad por parte de la mujer militar, evitando la discrecionalidad, a través de normativas y reglas de comportamiento claras que, dada la naturaleza de la institución, deben ser materializadas en diferentes cuerpos legales, para estar en armonía con lo dispuesto en el Art. 84 de la actual Constitución, que en lo pertinente señala: *"...todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades..."*.

Así, es necesario legitimar este tipo de acciones, toda vez que: 1) permiten la superación de una desventaja; 2) son de naturaleza temporal; y, 3) garantizan un tratamiento igual a las demás personas²³, dando paso al surgimiento del Derecho Antidiscriminatorio que para pretender ser *"verdaderamente eficaz exige que se lleve a cabo una reflexión concisa sobre la adaptación de los diferentes ritmos y horarios y, en definitiva, de las dife-*

23. En esta línea las disposiciones gubernamentales, han permitido que personas pertenecientes a los LGTTB obtengan en diferentes procesos de selección un puntaje adicional (bonificación extra) que les permita de alguna manera estar en igualdad de condiciones que los demás. En idéntico sentido la campaña de la Vicepresidencia de la República dirigida a alcanzar la inclusión de personas discapacitadas a las diferentes instituciones de acuerdo a lo que establece la ley, se inscribe en las acciones de tipo afirmativo que se van implementando.

rentes etapas de la vida de la mujer -tanto profesional como familiar, personal y política²⁴.

Reflexión que se inicia desde el momento en que se visibiliza una realidad, como es la que se vive al interior de las Fuerzas Armadas en las que su normativa y actos administrativos, les facultan en un determinado momento a tomar decisiones que si bien es cierto pueden ser legales, sufren de ausencia de legitimidad al coartar las aspiraciones de un grupo que es parte de su institución: la mujer militar; situación que de acuerdo a Enrique Gomáriz²⁵ significaría un claro retroceso de los procesos democráticos inclusivos a su favor, generando a través de estas básicamente asistencialismo que si bien es cierto le proporcionan seguridad, les limitan el acceder a un desarrollo personal y profesional con una perspectiva propia de género, a través de políticas públicas y estrategias de desarrollo tendientes a mantener la división profesional en función de hombre-mujer, situación que se puede convertir en un punto generador de conflicto, que únicamente podrá ser resuelta a través de un contrato social institucional en el que los diferentes actores, no se apalanquen en normas internas, para dar paso a la legitimización de las necesidades de este grupo, a través de medidas de tipo temporal que pretenden garantizarles una verdadera vivencia de igualdad.

Así, todos estos referentes conceptuales permiten establecer que en caso de que todos ellos converjan, existe la posibilidad de crear una estructura y cultura organizacional oculta en la que se privilegian relaciones de poder, para que por medio de medidas administrativas puede generar y contribuir al surgimiento de un grupo que se encuentre en abierta desventaja frente a la institución misma, limitándole de forma paralela la posibilidad de que se implementen estrategias tendientes a compensar dicha carencia de

24. TUSSEAU, Guillaume. (2008). "Problemas y contradicciones del derecho anti-discriminatorio aplicado al campo de la representación política de la mujer: Una visión comparatista". Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época. Vol. 9, p. 610.

25. GOMÁRIZ Enrique, García Ana. (2003). Género y Seguridad democrática: marco conceptual y criterios metodológicos. Costa Rica: GESD, CIIID, pp. 7-27.

una manera efectiva y, valiéndose del derecho para darles un carácter de legitimidad que no hacen otra cosa que perpetuar patrones culturales que generan violencia basada en género.

Sin embargo, debe reforzarse la idea que las medidas de acción afirmativa permiten acortar las distancias asimétricas entre los ciudadanos que se encuentran inmersos en estas relaciones, medidas que deben materializarse en normativas, doctrina y coeducación, conociendo que *no tienen la virtud, por sí solos, de modificar una realidad; es más, ni siquiera son capaces de enunciarla, en la medida en que están contruidos como un discurso prescriptivo, esto es, un discurso que pretende no describir hecho alguno, sino indicar formas de comportamiento*²⁶ y asumiendo que son el primer paso para garantizar una verdadera inclusión de la mujer militar, toda vez que *“la labor interpretativa es un acto de voluntad y no de conocimiento”*²⁷; siendo *“algo temporal, excepcional, como ofertas de ventajas... vinculado a la igualdad de hecho y/o de oportunidades y/o de trato”*²⁸.

Las medidas de este tipo siempre tienden a impactar de manera colectiva, siendo su finalidad última alcanzar la inclusión de todas las personas que por alguna circunstancia se han encontrado excluidas dentro del conglomerado social.

Inclusión.

Concebida como la posibilidad de que tienen las personas de poder ser “insertadas” dentro de un grupo, independientemente de sus características y/o atributos personales, en un ámbito de convivencia social en el cual las diferencias no priman, siendo este respeto una de las condiciones que permite el ejercicio de los derechos y/o una verdadera ciudadanía-

26. Correas F. (2004: 30-37). Citado en: AGUILAR, Juan Pablo. “Nueva Constitución: ¿Nueva Seguridad?”. Boletín Ciudad Segura No. 35. Quito: FLACSO, p. 3.

27. Kelsen Hans. (1975: 167-168). Citado Ibid., p. 4.

28. BARRERÉ Unzuete María. “Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades”, p. 15.

ción. Esta visión le reviste de un enfoque dinámico en el que al cambiar permanentemente la realidad, necesariamente demanda de una permanente revisión hermenéutica que le permita ir reflexionando en relación a esas nuevas circunstancias que le establecen un nuevo entorno, las que se materializan en acciones que permitan aceptar las diferencias individuales; y, en la cual la sociedad con sus integrantes pasa a ser responsable de la calidad de la vida del otro.

Claudia Werneck, es enfática al señalar la importancia y la necesidad de no confundir inclusión con integración²⁹; sin que se asuman las profundas diferencias epistemológicas, axiológicas e ideológicas que existen en relación a estos conceptos puesto que mientras en el primer caso se parte de la aceptación a la diversidad como un elemento de valor social, el segundo propone la perpetuación de las diferencias frente a las cuales la sociedad establece concesiones, en una suerte de ejercicio asistencial que a la larga limita a las personas a tomar el control de la propia vida. Mientras la inclusión propone una aceptación del ser humano bajo sus propias circunstancias, la integración la propone bajo un mismo objetivo, enfoque en el que la discrepancia en relación a las metas planteadas no se acepta, debiendo sus integrantes mantener la misma visión y lenguaje.

Así, la convivencia se desarrolla en función de la conceptualización que haga la sociedad del ser humano.

La inclusión supera la visión de déficit en relación a las personas, dando paso a la eliminación de los conceptos selectivos que a su vez se traducen en prácticas de esta naturaleza; creando no sólo grupos homogéneos, sino caracterizándolos como grupos cerrados, rígidos e inflexibles en los que se prioriza la competencia sobre la cooperación, el individualismo sobre la colaboración. Demanda un proceso de ruptura con una visión histórica subordinada al poder, para

29. La integración social, por su parte, es un proceso dinámico y multifactorial que supone que gente que se encuentra en diferentes grupos sociales (ya sea por cuestiones económicas, culturales, religiosas o nacionales) se reúna bajo un mismo objetivo o precepto.

reemplazarla con una visión de respeto, aceptación y tolerancia hacia la diversidad³⁰.

Es un proceso que va de la mano con la educación y el aprendizaje puesto que es en las aulas, donde se transmiten conocimientos, valores y patrones de comportamiento que apuntalan hacia la visión de la sociedad o de la institución; visibilizando de esta manera la importancia de las instituciones informales -llamadas así por Douglas North- en los procesos de cambio.

Esta realidad traducida a las instituciones militares permite generar un punto de análisis en lo relacionado con el hecho de que si bien progresivamente existe una mayor presencia de la mujer en sus filas, es necesario establecer si la misma obedece a conductas de tipo integrativo y/o inclusivo, para lo cual las medidas que se están aplicando son fundamentales.

Cuadro No. 1.- Principales diferencias entre inclusión e integración.

Inclusión	Integración
La inserción es total e incondicional (niños con discapacidad no necesitan "prepararse" para la escuela regular).	La inserción es parcial y condicionada (los niños "se preparan" en escuelas o clases especiales para poder asistir a escuelas o aulas regulares).
Exige rupturas en los sistemas.	Pide concesiones a los sistemas.

30. "El comienzo del camino de la inclusión femenina (y todas las demás) se encuentra en la aceptación de la diversidad como una riqueza nacional en tanto fuente de creatividad, respeto, convivencia y desarrollo de una sociedad sana, amigable y sustentable. Avanzar en ese sentido requiere que como sociedad tal vez nos desprejuiciemos y nos dispongamos a aceptar una nueva forma de convivir que asegure la igualdad de oportunidades a las personas, sin importar de qué sexo sean, en qué comuna vivan, o cuál sea su origen. A partir de una mirada inclusiva, global y de largo plazo, otorgar facilidades a las mujeres para que puedan compatibilizar el rol de estudiantes o trabajadoras con la maternidad, por ejemplo, es aceptar el hecho ineludible de que ser madres es parte del rol femenino y deja de ser una dificultad para más bien ser una oportunidad para todos y cada uno de quienes componemos esta sociedad. No sólo es una manera de que cada mujer, cada madre y cada jefa de hogar tenga una mejor calidad de vida e influya en la calidad de vida de quienes la rodean, sino que además le permita acceder a toda la cadena de oportunidades que a partir de ahí se generan". Obtenido en línea el 14 de abril del 2007. Disponible en: TEIXEDO, Soledad, "Participación femenina: la riqueza de la diversidad" en <http://www.elperiodista.cl/newtenberg>.

Cambios que benefician a toda y cualquier persona (no se sabe quién "gana" más, sino que TODAS las personas ganan).	Cambios mirando prioritariamente a las personas con discapacidad (consolida la idea de que ellas "ganan" más).
Exige transformaciones profundas.	Se contenta con transformaciones superficiales
Sociedad se adapta para atender las necesidades de las personas con discapacidad y, con esto, se vuelve más atenta a las necesidades de TODOS.	Las personas con discapacidad se adaptan a las necesidades de los modelos que ya existen en la sociedad, que hace solamente ajustes.
Defiende el derecho de TODAS las personas, con y sin discapacidad.	Defiende el derecho de las personas con discapacidad.
Trae para dentro de los sistemas los grupos "excluidos" y, paralelamente, transforma esos sistemas para que se vuelvan de calidad para TODOS.	Inserta a los sistemas grupos de "excluidos que puedan probar que son aptos" (sobre este aspecto, las cuotas pueden ser cuestionadas como promotoras de la inclusión).
El adjetivo inclusivo es utilizado cuando se busca calidad para TODAS las personas con o sin discapacidad (escuela inclusiva, trabajo inclusivo, recreación inclusiva, etc.).	El adjetivo integrador es utilizado cuando se busca calidad en las estructuras que atienden apenas a las personas con discapacidad consideradas aptas (escuela integradora, empresa integradora, etc.).
Valoriza la individualidad de las personas con discapacidad (personas con discapacidad pueden o no ser buenos funcionarios, pueden o no ser cariñosos etc.).	Como reflejo del pensamiento integrador, podemos citar la tendencia a tratar a las personas con discapacidad como un bloque homogéneo (ejemplos: sordos se concentran mejor; ciegos son excelentes masajistas).
No quiere disfrazar las limitaciones, porque ellas son reales.	Tiende a disfrazar las limitaciones para aumentar la posibilidad de inserción.
No se caracteriza apenas por la presencia de las personas con y sin discapacidad en un mismo ambiente.	La simple presencia de las personas con y sin discapacidad en el mismo entorno tiende a ser suficiente para el uso del adjetivo integrador.

A partir de la certeza que TODOS somos diferentes, no existen "los especiales", "los normales", "los excepcionales", lo que existen son personas con discapacidad.

Incentiva a las personas con discapacidad a seguir modelos, no valorizando, por ejemplo, otras formas de comunicación como la de señas. Serían un bloque mayoritario y homogéneo de personas sin discapacidad rodeadas por los que presentan discapacidad.

Fuente: WERNECK, Claudia. (2002). Manual da Mídia Legal: Comunicadores pela inclusão. Rio de Janeiro: WVA Editora, pp. 16-17.



Capítulo II

Conceptualización del género.

Género.

El concepto de género es creado en la década de los setenta desde el campo de la Antropología y marca una superación en relación al término "sexo" que si bien establece las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, resultaba insuficiente para la comprensión de los diferentes roles. Son las corrientes feministas anglosajonas que al considerar que *"las desigualdades existentes entre mujeres y hombres son socialmente construidas y no biológicas"*³¹ sientan las bases para la construcción de este concepto. Joan Scott señala que *"género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder"*³², para Kabeer, Hedman, Perucci y Sundstrom³³.

"Género se refiere a las normas, reglas, costumbres y prácticas a partir de las cuales las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, niños y niñas, se traducen en diferencias socialmente construidas. Esto ha llevado a que, en nuestras sociedades, generalmente los dos géneros sean valorados de manera diferentes y tengan desiguales oportunidades y opciones en la vida".

Es decir que existen diferenciaciones sexuales claras, sin embargo la construcción social en relación a los roles, valores, discursos y otros, es producto de una interpretación sociológica, cultural e histórica de cada sociedad que, puede estar marcada por la desigualdad resultante de relaciones de poder que define las funciones que se asignarán socialmente, en un contexto de subordinación-dominación, de génesis patriarcal que ha

31. PEREZA. Citado en PNUDa, p. 5.

32. Ibid.

33. Citados en: CEPAL. (2006). Guía de Asistencia Técnica para la producción y el uso de Indicadores de Género, p.17. Disponible en: <http://www.edac.cl/publicaciones/xml/1/26731/Guia%20asistencia.pdf>.

permitido a los hombres tener mayor acceso a la creación de reglas y de recursos políticos que, les garantiza el ejercicio del control sobre los otros, en el cual la mujer se ubica en una posición de desventaja.

Son las relaciones de género las que determinan la desigualdad e inequidad entre sus actores; independientemente que ocurran en el espacio público o privado, se encuentran determinadas por normas y expectativas sociales, las cuales asignan a sus integrantes un rol, dando origen a la discriminación que es definida como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera".

Así, las Naciones Unidas a partir de 1997, incorpora como metodología de trabajo la perspectiva de género, la misma que es definida como "el proceso de valorar las implicaciones que tiene cualquier acción planeada tanto para hombres como para mujeres, lo cual incluye legislaciones y políticas o programas en todas las áreas y niveles. Es una estrategia para integrar los temas de interés y las experiencias de las mujeres y de los hombres como dimensión integral del diseño, implementación, monitoreo, y evaluación de políticas y programas en las esferas políticas, económicas y sociales, con el objetivo de que hombres y mujeres se beneficien igualmente de éstos y que la desigualdad no sea perpetuada. La meta última es alcanzar la equidad de género".

Para lo cual se deben plantear políticas públicas tendientes a mejorar la capacidad del Estado para proteger los derechos de las mujeres, interviniendo sobre acontecimientos específicos que puedan impulsar o retrasar los avances de género.

El enfoque de Género en el Desarrollo (GED) de acuerdo a Gomáriz, propone que la superación de la desigualdad entre hombres y mujeres demanda de una corresponsabilidad, propuesta teórica que gira en torno

a que las personas puedan desarrollar libremente sus capacidades, sin embargo de lo cual ha sido centro de debates en los últimos años³⁴. Sin embargo, existe un consenso en el sentido de que el ejercicio de derechos responsabilidades y oportunidades, no puede encontrarse adscrito a haber nacido hombre o mujer, siendo necesario la implementación de medidas tendientes a la "igualdad equidad de género" en la cual se propende a la atención de las necesidades de las personas, independientemente de su sexo y de la construcción social, la igualdad de género "define que las diferencias entre hombres y mujeres no tengan un significado discriminatorio"³⁵. La equidad de género "consiste en dotar a hombres y mujeres de iguales condiciones y oportunidades, independientemente de sus diferencias biológicas, tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Es la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres, y la aceptación también de derechos, buscando el ideal de un equilibrio en el que ninguno de ambos sexos se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro".

Es a partir de la "IV Conferencia Mundial sobre las Mujeres" (Beijing, 1995) que la comunidad internacional genera compromisos a favor de la igualdad entre mujeres y hombres; para lo cual se proponen dos estrategias básicas:

1. el *gender mainstreaming* vs. transversalidad de género; y,
2. el empoderamiento de las mujeres.

34. Algunos autores sostienen que el enfoque de "género" ha invisibilizado la realidad del hombre que en algunos casos puede llegar a una suerte de enfoque "excluyente", considerando que es necesario reconstruir esta visión, de tal manera que se garantice la igualdad tanto para mujeres como para hombres.

35. Ibid.

Gender mainstreaming vs. Transversalidad de género.

Para el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas, el *gender mainstreaming* es "el proceso de evaluar las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique, incluyendo las de tipo legislativo, las políticas o los programas en todas las áreas y a todos los niveles. Es una estrategia para hacer de las experiencias y necesidades o intereses de hombres y mujeres una dimensión integral en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, sociales y económicas a fin de que hombres y mujeres se beneficien por igual y desaparezca la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad de géneros"³⁶.

Es decir es un proceso político y técnico que afecta a las instituciones formales e informales, desde la toma de decisiones hasta la gestión, las que deben adecuarse con la finalidad de generar no sólo los instrumentos normativos, sino también las condiciones al interior de la cultura organizacional, incorporando el enfoque de género.

Los términos *gender mainstreaming vs. transversalidad de género*, son parte del debate en relación a esta problemática, toda vez que al hablar desde el enfoque de la transversalidad, se aborda la situación de la mujer desde la visión de grupo minoritario en desventaja; siendo el *gender mainstreaming* más amplio, toda vez que a partir de esta concepción propone una construcción teórica que sitúa a esta realidad como base de la desigualdad en las relaciones de poder, con el subsecuente impacto en todos los ámbitos, realidad que para ser superada demanda de una voluntad política que debe encontrarse dirigida a definir y articular acciones concretar para alcanzar la equidad de género, asignando los recursos humanos, técnicos, logísticos y económicos que fuesen necesarios, sin que esto quiera decir que se "anule la necesidad de acciones específicas en favor de las mujeres -y acciones positivas-... creadas generalmente por un mecanismo de igualdad para atender un

36. *Ibid.*, p. 6.

*problema específico resultante de la desigualdad entre los géneros*³⁷; argumentos que han resultado a criterio de ciertas corrientes feministas insuficientes e inclusive han generado el temor de que este abordaje incida en el avance de los logros alcanzados.

Las organizaciones no son neutras frente a la problemática del género y, por el contrario tienden a reproducir las desigualdades, bien sea en las normativas o en la cultura organizacional; reproducción que puede ser más dramática en el caso de organizaciones "masculinas" por tradición, como son las Fuerzas Armadas que tienden a privilegiar las necesidades de los hombres sobre las de las mujeres, obviando la naturaleza humana intrínseca a ambos sexos, en aras del cumplimiento de sus objetivos instrumentales que relacionan la existencia organizacional con la defensa de la soberanía territorial, a través de actividades de tipo bélico, las que son ubicadas por encima de aquellas de otra naturaleza que bien pueden encontrarse relacionadas con procesos de asesoría, apoyo y/o habilitantes.

La cultura organizacional se relaciona con los aspectos intangibles de la organización, entre los que se encuentran la historia, prácticas, valores, principios y cultura; se relaciona con la percepción del grupo y el sentido de pertenencia³⁸ en relación a la misión, las actividades que se cumplen, las expectativas y el pensamiento de los integrantes, conjuntamente con los argumentos que permiten la justificación de las prácticas organizacionales.

Así, en relación al género, pueden realizarse: 1) divisiones de trabajo, de funciones y misiones, de espacios físicos; 2) construcciones de símbolos o imágenes que reafirman esta división; 3) interacciones condicionadas por el género; y, 4) creación de estructuras al interior de la organización que reafirman la subestructura de género. Su impacto es diferenciado entre hombres y mujeres.

37. *Ibid.*, p. 7.

38. Abraham Maslow identifica al sentido de pertenencia como una de las motivaciones más importantes del ser humano que necesita identificarse con un grupo que le provea de seguridad, desde los aspectos psicológicos, hasta aquellos relacionados con el ámbito laboral.

Empoderamiento.

Se relaciona con la concientización interna que viven las personas a fin de "apropiarse" del poder, entendido como *"el proceso mediante el cual las personas y grupos excluidos y oprimidos desarrollan capacidades para analizar, cuestionar y subvertir las estructuras de poder que las mantienen en posición de subordinación"*³⁹, el cual de acuerdo a J. Rowlands debe ser concebido como poder: *"para"* identificar los propios intereses y transformar las relaciones; *"con"* para tomar decisiones compartidas, con apoyo del grupo; y, *"desde dentro"* para construirlo a partir de uno mismo; posiciones que implican movilización, organización autónoma e incremento de la autoconfianza en las propias capacidades; es decir, influyendo en la dimensión individual y colectiva que deben vivir un cambio en relación a las diferentes normas y valores que han legitimado la subordinación social asignada.

El empoderamiento demanda de un proceso en el cual la mujer debe tomar conciencia sobre sí misma y de lo que representan sus propios derechos y las diferentes formas de relacionarse con los demás, en una suerte de ejercicio personal que le impulsa a tomar decisiones tendientes a lograr su reconocimiento y permitirle su ejercicio bien sea en espacios físicos o en otros ámbitos que implican tomar decisiones; desde la dimensión colectiva implica la concurrencia de varias personas cuyos derechos han sido lesionados, que a través de la unión y conformación de grupo, hacen valer sus derechos.

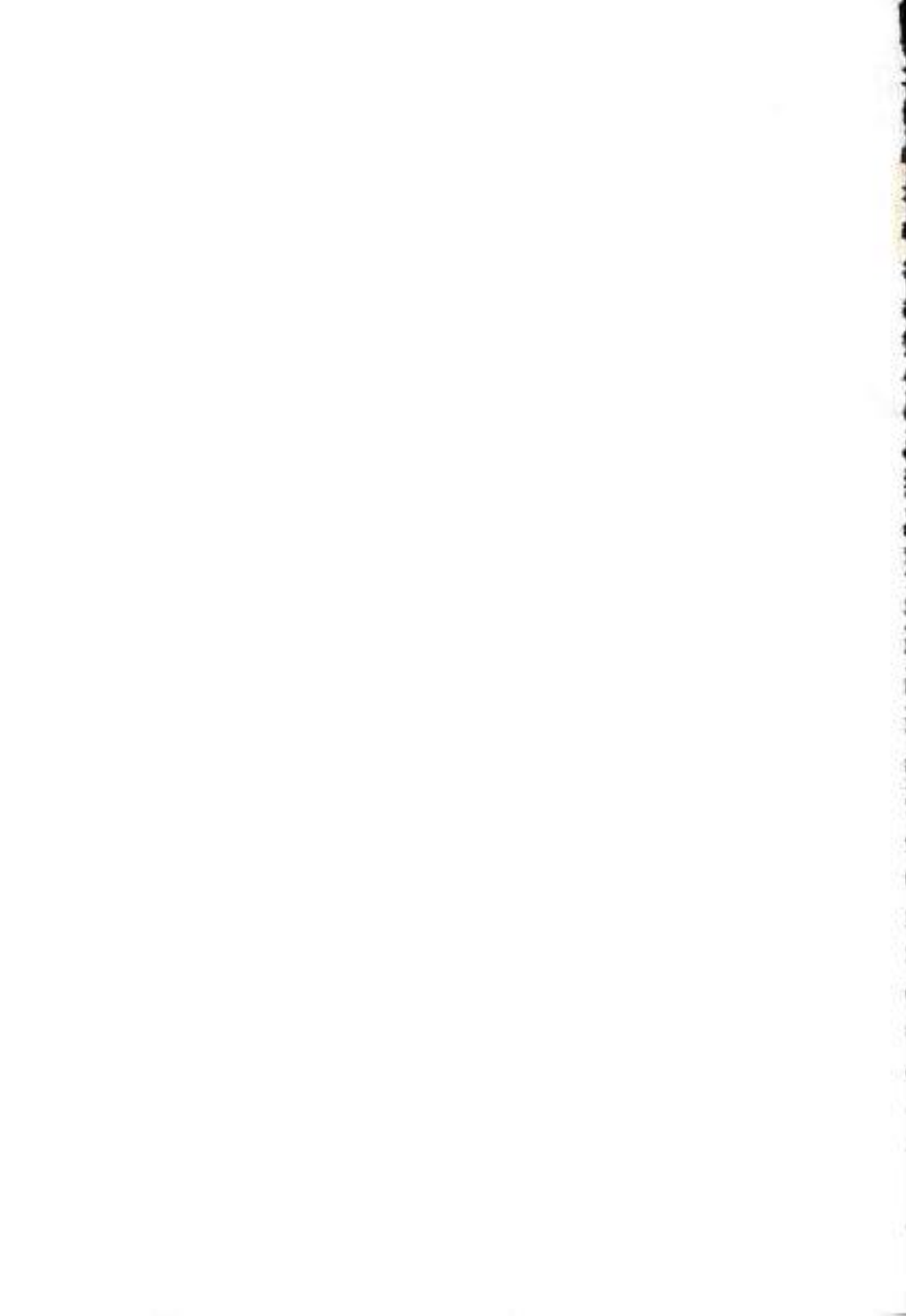
En ambos casos, necesariamente debe darse un proceso de toma de conciencia en torno a cómo la asimetría de las relaciones de poder, ha vulnerabilizado sus derechos, a partir de cuyo reconocimiento y con un liderazgo compartido y democrático, generan acciones que les permiten tomar fuerza y control de sus vidas para transformar aquellas estructuras de discriminación; es una construcción colectiva que les permite convertir a problemas reales en objetivos estratégicos de mejoramiento y fortalecimiento, para lo cual se requiere de in-

39. Op. Cit., PNUDa, p. 17.

dicadores⁴⁰ que permitan en primera instancia visibilizar el tipo, magnitud e intensidad en la que se presentan la discriminación de género, para en un segundo momento identificar las causas y proponer soluciones.

Empoderarse es trabajar y sumar esfuerzos para integrar la equidad de género y el empoderamiento de la mujer en todos los ámbitos, más allá de los derechos humanos; se lo asume como un mecanismo para alcanzar la reducción de la pobreza y garantizar la participación en democracia de las mujeres, con voz y voto dentro de las organizaciones tanto en el sector público como en el privado y así dar cumplimiento al mandato constitucional constante en el Art. 95, que manifiesta: *"Las ciudadanas...en forma individual y colectiva, participarán de manera protagónica en la toma de decisiones, planificación y gestión de los asuntos públicos...en un proceso permanente de construcción del poder ciudadano..."*.

40. El análisis de estos indicadores se hace a través de la llamada Estadística de Género que incluye desde el diseño de los conceptos que orientan la investigación, el diseño de los instrumentos de recolección, las clasificaciones de las variables a ser investigadas, la capacitación del personal que interviene en la recolección y en el tratamiento de la información, así como el análisis, la presentación y la difusión de los resultados... enfatiza la importancia de una adecuada producción de tablas y gráficos, que permitan visualizar en forma clara y sintética los aspectos claves de la inequidad de género". Op. Cit., CEPAL, pp. 22-23.



Capítulo III

La construcción de los roles femenino y masculino.

Los imaginarios sociales.

La imagen de la mujer, al igual que muchos otros aspectos en la vida de las sociedades, obedece a una construcción histórica, social, cultural y de género en la cual confluyen todas las expectativas de un grupo humano; siendo estos *"[imaginarios sociales] una clave para entender el funcionamiento de las comunidades y grupos humanos... y los sentimientos predominantes en los grupos"* tal y como lo resaltara Durkheim al momento de hablar del impacto de la fuerza colectiva de las personas como un requisito sine qua non de la organización social, ya que ésta puede existir en y gracias a la conciencia de las personas que tienen la posibilidad de transmitirla a través de la comunicación simbólica por medio del lenguaje y la interacción social⁴¹.

Asumidos como *"esquemas construidos socialmente que nos permiten percibir como real lo que en cada sistema social se considere realidad, explicarlo e intervenir en ello"*⁴² unidos a creencias y valores, afectan en la vida de los pueblos y de las instituciones, pudiendo ser referentes y/o estereotipos que guían las diferentes acciones al interior de las mismas, independientemente de su naturaleza; sólo las investigaciones que se realicen en relación a ellos permiten la superación de lo empírico para ir de forma progresiva incorporándolos a la cultura,

41. MORENO, Salvador. "Los imaginarios sociales en la comunicación interpersonal". Obtenido en línea el 1.8 de noviembre del 2006. Disponible en: <http://www.razonycañabra.org.mx/antiores/h25/smoreno.html>.

42. ALMERAS, Diane. "Lecturas en torno al concepto de imaginario: apuntes técnicos sobre el aporte de la memoria a la construcción social". Obtenido en línea el 18 de noviembre del 2007. Disponible en: <http://www.cyberhumanidades/uchile.cl>

43. PINTOS, Juan. "Los imaginarios sociales (la nueva construcción de la realidad social)". Obtenido en línea el 18 de noviembre del 2007. Disponible en: <http://web.usc.es/~jpintos/articulos/imaginarios.htm>.

siendo esta transición de lo subjetivo hacia lo objetivo la apertura de la posibilidad de convertirlos en políticas y directrices.

Cornelius Castoriadis sostiene que el imaginario social "no es la representación de ningún objeto o sujeto. Es la incesante y esencialmente indeterminada creación socio-histórica y psíquica de figuras, formas e imágenes que proveen contenidos significativos y lo entretajan en las estructuras simbólicas de la sociedad. No se trata de contenidos reales o racionales que adquieren una vida autónoma sino más bien de contenidos presentes desde el inicio y que constituyen la historia misma, sugiriendo la necesidad de reexaminar en este marco la historia de nuestras civilizaciones humanas"⁴⁴. Conceptualización en la que resaltan elementos teóricos que son vitales para la comprensión de la situación de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas. En primera instancia la conciencia de que "no existe en la realidad" tal y como se comprende desde los sentidos y lo fáctico; la posibilidad de ser indeterminadamente creado, concebido a partir de algo primigenio; la relevancia del momento socio-histórico en el que le toca vivir como el marco que permitirá la comprensión de los hechos a esa fecha; y, lo psíquico como elemento articulador de las sensaciones y percepciones provenientes del entorno para asignarles significados que a su vez se imbrican dentro del quehacer social. En otras palabras el imaginario al contribuir a la cohesión social de los grupos y de las organizaciones apertura la posibilidad de analizar los diferentes hechos a la luz de estas interpretaciones que dan vida a la sociedad y en el caso que nos ocupa a la presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas.

Para tratar de entender la relación mujer militar-Fuerzas Armadas debe comprenderse la dinámica de este imaginario en el que confluyen la imagen que de ellas tiene la sociedad, los miembros de la Institución y ellas mismas, como sujetos de derechos y obligaciones; en la que coexisten valoraciones positivas y negativas que contribuyen al proceso de creación de los diferen-

44. Op. Cit. ALMERAS.

tes esquemas mentales que permitirán hacer una apreciación real de su contingente al desempeño profesional de la Institución armada, posibilitando "hacer visible la invisibilidad social"⁴⁵ que en muchas ocasiones puede haber existido en relación al aporte que realizan. Finalmente y al ser representaciones colectivas se evidencian en un tiempo, en un espacio y en los diferentes símbolos que se tejen alrededor de los mismos.

Con estos antecedentes ser mujer en los ejércitos -mundo asumido como exclusivo de hombres- no es fácil, puesto que toda su organización, infraestructura y regulación, ha sido concebida en función de los requerimientos sociales y masculinos; su ingreso a sus filas "supone en principio, el quiebre de uno de los sistemas de organización más tradicionales, básicos y arraigados, al menos, para el mundo occidental. Esto es, aquel que asigna al hombre el papel de guerrero y a la mujer el de madre"⁴⁶. Quiebre histórico que ha determinado el surgimiento de cambios en los esquemas mentales para posibilitar la visibilización de la mujer que siempre se encontró presente en las jornadas militares que se desarrollaron en el país pero que por la invisibilización de la cual eran objeto, no fueron valoradas con justicia, requiriéndose de un proceso que ha tomado casi dos siglos para lograr un relativo reconocimiento y posicionamiento, a finales del siglo XX e inicios del siglo XXI.

Así, elementos que son parte de este imaginario se relacionan con una menor fortaleza física que en caso de guerra o movilización impedirían su participación efectiva; la posibilidad de ser madre y todo lo inherente a la salud sexual reproductiva se convierten en obstáculos que podrían ser insalvables si se requiriese de la presencia de las Fuerzas Armadas en las actividades que le son propias; sentimientos de dulzura y pacifismo, le podrían limitar en un rol más protagónico; y, el no reconocimiento de su capacidad de ejercer un verdadero liderazgo que induzca a determinadas actuaciones por parte de los hombres que deberían superar su machis-

45. Op. Cit. PINTOS.

46. GUTIERREZ, Omar, "La mujer y las Fuerzas Armadas", *Journal Airpower*, 1998, p. 5.

mo para poder ser dirigidos por una mujer. Pueden existir inclusive valoraciones morales en lo relacionado a las motivaciones para ingresar a los ejércitos, asumiendo en algunos casos que sólo mujeres de conducta libertina o en búsqueda de un "proveedor" son las que han ingresado y que dicha situación les impediría cumplir a cabalidad sus funciones⁴⁷.

Lo anterior no hace sino graficar de alguna manera las "ideas" que en relación a la actividad de la mujer existen en el propio entorno laboral que en muchos casos podrían ser interpretadas como fuentes de prerrogativas al interior de la Institución; las que talvez no pueden diferir de la manera como son percibidas en la sociedad.

Estas concepciones determinaron que si bien en un período inicial las mujeres se formaron en las diferentes Escuelas como oficiales -o su equivalente en el personal de tropa- de Arma, Técnicos, Servicios y Especialistas, con el paso de los años se propendió a una inserción más bien dentro de funciones de tipo administrativo argumentando bien sea el cambio de situación personal en lo referente a la estructuración de una familia y a la presencia de hijos o bien que por su propia naturaleza no podían cumplir con ciertas actividades como algunos pases y/o destacamento; hechos que contribuyeron a reafirmar el imaginario social en el sentido de que a su interior tienen una serie de prebendas.

Esta situación debe resaltarse que no se presenta sólo en el caso de la mujer militar puesto que igual conducta se encuentra presente hasta la fecha en algunos oficiales varones, realidad que determinó la inclusión de una norma en la cual todos los subtenientes debían de manera obligatoria hacer destacamento y encontrarse en unidades operativas a lo largo de este grado; es decir que aquello que puede ser motivo de censura en el caso de la mujer por parte de algunos que se oponen a su

47. Observaciones recopiladas a través de las múltiples observaciones realizadas en diferentes talleres de trabajo a partir del año 2002, todos los cuales han tenido como único fin analizar el impacto y las perspectivas de proyección personal y profesional de las mujeres al interior de las Fuerzas Armadas.

participación activa, se demuestra que es una realidad que se encuentra presente en el entorno social y que no puede definírsela como una conducta que representa inclusive debilidad en la mujer, sino que por el contrario obedece en cada uno de los casos a los propios requerimientos y necesidades personales, sin que exista una relación directa con el género.

Es decir que si se quisiese establecer la aparente ubicación en funciones de tipo administrativo por parte de la mujer, este es un argumento que en sí mismo no puede ser utilizado para considerar que no puede incorporarse a las filas militares, toda vez que existen varones que también tratan de obtener un trato preferencial de acuerdo a sus propios intereses.

Los roles masculinos y femeninos.

La génesis de los ejércitos se encuentra vinculada a la existencia misma de los grupos humanos quienes desde los inicios de la historia de la humanidad, se han organizado bien sea para defenderse de potenciales agresores y/o en la contrapartida para invadir o someter a otros grupos humanos por diferentes razones que podían ser desde naturaleza política, económica, territorial, entre otros; hechos que desde siempre se han vinculado con la idea de seguridad y la necesidad de proteger a dicho grupo. Con el transcurso de los años y el surgimiento de estados, reinos y feudos, esta noción de seguridad se fue vinculando con la defensa de un territorio, la protección del grupo que en su interior habitaba y la posibilidad de expandir sus límites.

En el *"Arte de hacer la guerra"* Clausewitz⁴⁸ señaló que la movilización de un grupo de hombres que debían infringir violencia física por las razones ya expuestas, exigía de unas especiales relaciones sociales que afianzaban aquellos aspectos como el honor, protección, defensa de la patria, elementos todos los cuales daban y dan legitimidad a la guerra en sí mismo; evitando de esta manera la culpa que podría surgir como resultado de matar al otro.

48. VON KLAUSEWITZ, Karl. "De la Guerra". Obtenido en línea el 11 de abril del 2007. Disponible en: <http://www.webfoteca.com.ar/occidental/delaguerra>.

Estas grandes movilizaciones que podían durar grandes jornadas de tiempo, requerían para su sostenimiento de un profundo convencimiento de las razones que las justificaban, de igual manera de una logística dada a través de un grupo de apoyo que posibilitaba sostenerlas en el tiempo, la que se traducía en movilizaciones de grandes equipos, abastecimientos, cuidado a los enfermos, preparación de las comidas y en algunos casos servicios sexuales; situaciones todas que demandaban la presencia de la mujer quien podía llegar a desempeñar inclusive funciones de inteligencia para detectar las intenciones y movimientos de las tropas enemigas.

Los requerimientos que debían cumplir las nacientes Fuerzas Armadas demandaron de sus integrantes una serie de atributos intelectuales, personales y físicos como la capacidad de planificar y proponer estrategias y tácticas para enfrentar al enemigo y ganar batallas, liderazgo para dirigir a grandes grupos humanos hacia la consecución de esos objetivos, fortaleza física para cargar equipos y enfrentar grandes traslados y las guerras en las cuales debían participar; atributos que eran asimilables a las características intelectuales, personales y físicas de los hombres y, los cuales adquirirían aún mayor relevancia frente al hecho de que en las batallas que debían librarse, siempre existía la posibilidad casi cierta de "eliminar enemigos" que atentaban contra el grupo humano al cual pertenecían. Todos estos aspectos con el devenir de los años crearon un prototipo de la imagen del soldado que no podría ser unido a las características de una mujer: Prototipo que parcialmente aún se mantiene a la fecha pese a que los avances científicos han permitido eliminar de una manera significativa muchos de los esfuerzos físicos que se podían requerir años atrás y que podría ser uno de los argumentos más importantes que se han utilizado para restringir el acceso y la participación de la mujer.

Estos conceptos estructuraron las bases de la doctrina militar que se vincula a la defensa del Estado, de la Nación y de todos sus elementos constituyentes, dando origen a valores supremos relacionados con el amor a la

Patria, la defensa a la soberanía y el espíritu de cuerpo como uno de los elementos que cohesiona a sus integrantes y posibilita la defensa del grupo que es considerado como propio, inclusive a costo de la vida misma.

Paralelamente y en su acepción más amplia, la situación de la mujer durante todos estos años erigió a su vez su propio imaginario, que integró su razón del deber ser alrededor del hogar, representado en la persona de los hijos y el esposo -éste último muchas veces en un rol de proveedor de recursos-, situación que restringió su participación activa en la sociedad. En el caso de quienes debían trabajar, sus opciones fueron muy limitadas y en espacios muy reducidos que le circunscribían en algunos casos al campo, en otros a los mercados, las fábricas e inclusive a la prostitución⁴⁹.

Se requerirían años para lograr el reconocimiento de los derechos de la mujer y su inserción en la sociedad como sujeto con capacidad de cumplir otros roles -además de los tradicionales- hasta alcanzar una incorporación efectiva en el campo laboral. En ésta transición influirían los avances científicos y técnicos que dan preeminencia a la resistencia sobre la fuerza física, a la inteligencia sobre el manejo empírico de los equipos, elementos que serían decisivos en la inclusión de la mujer militar, mucho más ahora que las guerras modernas ya no exigen un enfrentamiento directo sino más bien la utilización de actividades logísticas.

En este contexto, es evidente que hombres y mujeres han coexistido en diferentes espacios, relación que se ha prolongado también al ámbito de los ejércitos y de sus integrantes, que no han podido sustraerse de la presencia de la mujer en las diferentes lides que han

49. "Si se le obliga a creer imprescindible la protección absoluta del hombre, será preciso llegar a la inhumana consecuencia de que cada uno de ellos, tendría que formar un harén, pues, la estadística universal comprueba que existen más mujeres que hombres. Como tan repugnante monstruosidad es irrealizable, como no todas las mujeres no tienen quien las mantenga, ni todas quieren ser mantenidas por quien no sea su padre, su hermano o su marido, es incuestionable que a pesar de todas las preocupaciones, ha de buscar su independencia y los medios para sostenerla". UGARTE DE LANDIVAR, Zoila, "Aspiraciones", *La Mujer*, No. 4, Año I, Quito, Julio de 1905. Citado en: GOETSCHEL, Ana. (2006). "Orígenes del feminismo en el Ecuador". Quito: FLACSO, p. 323.

debido enfrentar y que, por el contrario siempre se ha encontrado presente cumpliendo diferentes actividades; por tanto excluirla o dejarla a un lado del análisis crítico de la historia y del desarrollo de las Fuerzas Armadas, representaría de alguna forma un tipo de ablación que la misma historia y la sociedad rechazarían. Mujeres y hombres son quienes han participado de forma conjunta en la construcción de un ideal más grande que ha permitido la cohesión de la nación en momentos especialmente críticos para el país.

Así, la presencia de la mujer pasa a tener en sí mismo sentido, que se encuentra anclado en la evolución histórica que posibilita una primera comprensión de sus actuaciones, asimilando esta idea a los postulados de la antropología actual que considera que por esa naturaleza la persona acentúa su dimensión dinámica, libre e histórica⁵⁰, siendo su rasgo esencial el tener un carácter inconcluso y progresista, dirigiéndose hacia el futuro para el cual se proyecta; por tanto con una enorme capacidad intrínseca para asumir nuevos retos en función de los cambios que ha debido enfrentar⁵¹ de acuerdo al momento histórico en el cual le tocó vivir.

Esta capacidad de proyección hacia el futuro es la que ha posibilitado su incorporación en las filas militares desde siempre, quienes lo hicieron se adelantaron a su tiempo, aunque en su inicio la incluyeron como un servicio más. Fue con el paso del tiempo que se la incorporó dentro de un marco más amplio como es el ser parte de una carrera militar, diferencia sustancial que implicó: capacidad de decisión y más adelante la posibilidad de acceder a iguales oportunidades que los hombres, a la par de los mismos derechos.

Esta evolución ha marcado también una evolución en la percepción inicial que se tenía de la mujer como madre y esposa, la que ha debido irse transformando de acuerdo a los cambios socio-históricos que han impacta-

50. Cfr. GASTALDI, Italo. (1990). "El hombre un misterio". Quito: Don Bosco, p. 83

51. La revolución Industrial y las posteriores guerras mundiales, incorporaron de manera decidida a la mujer al ámbito laboral, posibilitando más adelante su reconocimiento y participación en la sociedad.

do en relación al rol de la mujer; rol que se encontraba -al igual que el del hombre- influenciado por relaciones de poder, cooperación, negociación, intercambio, entre otros; acotándose que este proceso no es propiedad de la mujer militar, toda vez que al interior de la sociedad ecuatoriana, muchas mujeres desde sus muy específicos ámbitos han debido vivirlo para lograr la reivindicación de sus derechos, ya que de una manera u otra la mujer se convirtió en sujeto de discriminación que no podía lograr su inserción dentro de la sociedad en igualdad de condiciones y, en el caso de aquellas quienes lo lograron, se convirtieron en una minoría dentro del ámbito en el cual incursionaron; es decir que lograr un justo reconocimiento de su presencia al interior de la sociedad, ha sido el resultado de vivir un proceso de permanente lucha contra los imaginarios sociales y la discriminación de género, lo que ha reforzado su situación de minoría en las diferentes áreas que lo ha realizado, sean éstas académicas, científicas, sociales, políticas, económicas, entre muchas más.

"El reconocimiento a la ampliación de los derechos de las mujeres y la búsqueda de su participación en diversos ámbitos públicos. En donde existen divergencias es en definir, de manera específica, cómo ha de ser esa participación femenina, en qué campos y desde qué perspectiva. Empezaré refiriéndome a las características comunes... la inserción de las mujeres en la educación y en la vida profesional... de que sea un feminismo entendido este como resultado del "cultivo de las cualidades propiamente femeninas; desarrollo consciente y apropiado de sus aptitudes; correcta y firme aplicación de sus conocimientos; aprecio y valoración de su emotividad"... tampoco parece haber divergencias en cuanto a la necesidad de la complementariedad en la relación entre hombres y mujeres... Invocando la igualdad ciudadana... cuestionaron el lugar que se asignaba a las mujeres dentro de la sociedad"⁵², es decir que no se encuentra en discusión los derechos de la mujer, sino la forma en la cual deberían ser integrados dentro de la cotidianeidad militar.

52. Op. Cit. GOETSCHEL, pp. 19-21.

Democracia inclusiva.

De acuerdo a los planteamientos conceptuales realizados por Enrique Gomáriz en relación a las transiciones que se han dado en el enfoque de género, existen valiosísimos elementos para tratar de comprender la forma en la cual ha evolucionado la presencia de la mujer militar al interior de las Fuerzas Armadas ecuatorianas; siendo este marco conceptual una de las líneas directrices de análisis y articulación de todos los planteamientos que se realizan y qué inducen a preguntar si en la realidad han cambiado o no las circunstancias en relación a la mujer?..., y si esto ha ocurrido, en la práctica que tan efectivo ha resultado y hasta qué punto se han realizado avances significativos en esa participación al interior de las filas armadas?; a la vez cuestionar si estas circunstancias son de única y exclusiva responsabilidad del entorno masculino o si existe una corresponsabilidad de la mujer para no impulsar verdaderas reformas que permitan su inclusión y un auténtico reconocimiento de sus derechos y obligaciones?.

En este contexto, Gomáriz⁵³ propone una evolución que es la opción teórica que posibilita transitar desde los roles patriarcales hacia una democracia inclusiva.

De Mujeres en desarrollo (MED) a Género en el Desarrollo (GED).

El supuesto inicial es el enfoque de bienestar que permitió visibilizar a las mujeres como beneficiarias de programas y proyectos de desarrollo: 1) les convirtió en un grupo vulnerable; y, 2) no cambió su rol tradicional de madre, consolidando el imaginario que su mejoramiento contribuía al bienestar social. Se integra enfoque de igualdad, anti-pobreza y el de eficiencia, para erradicar la pobreza, cuyo énfasis es de carácter asistencialista y no a generar soluciones para terminar con la subordinación de la mujer al hombre. Propone: 1) igualdad: que la mujer se independice en lo económico del

53. Cfr. Op. Cit. GOMARIZ, Enrique, pp. 7-17.

hombre; 2) anti-pobreza: reduciendo la desigualdad de ingresos más que la desigualdad de géneros; y, 3) eficiencia: una mayor participación económica de la mujer produce mayor eficiencia y equidad. Surge el empoderamiento que enfatiza que el desarrollo no beneficia a todas las personas por igual, rechazando la idea de que las mujeres deban integrarse a la corriente del desarrollo sin una perspectiva propia y con autonomía, comprendida como la capacidad de tener control sobre la propia vida, eligiendo opciones e influyendo en el cambio social. El enfoque MED integra a la mujer al desarrollo por tanto se concentra en sus necesidades prácticas. En la contrapartida el enfoque GED pone énfasis en: 1) la relación hombre-mujer, asumiendo que por la designación de roles sociales diferentes, ambos grupos tienen problemas y necesidades diferentes por tanto no puede ser homologados para plantear programas de desarrollo, insistiéndose en la necesidad de considerar estas diferencias para plantear políticas y estrategias de desarrollo. En función de la sociedad y el momento histórico se presenta la discriminación de género: división sexual del trabajo, asignación a la madre de la responsabilidad de los hijos y el trabajo doméstico, acceso desigual a los recursos productivos y la exclusión de la mujer de las instancias de toma de decisiones y la distribución del poder; 2) distinguir entre la situación y la condición de mujer, siendo la primera su situación práctica y material; y, la segunda los mecanismos sociales, económicos y culturales que mantienen su subordinación en relación al hombre; y, 3) las necesidades de la mujer pueden ser: a) de género las que tienen en común con otras mujeres y que pueden desarrollar en virtud de su ubicación social; b) prácticas de género tendientes a cambiar la situación de la mujer en lo relacionado con su rol reproductivo o intereses, o aspectos relacionados con la subordinación al hombre. EL enfoque GED conceptualiza a la mujer como sujeto de desarrollo participando en el esfuerzo y beneficio del desarrollo social alcanzado y retomando su búsqueda por la equidad de género.

De Género en Desarrollo (GED)/mujeres a Género en Desarrollo (GED)/inclusivo.

El enfoque de género se ve afectado por la fragmentación paradigmática que ocurre alrededor de los 70's y en la cual asume un papel protagónico el feminismo de la diferencia que aún a la fecha se mantiene en debate. Se presentan escenarios desiguales para las mujeres en los diferentes países en lo referente a las relaciones de género. Dadas las acciones tendientes a lograr la equidad de género y los cambios en la población femenina se asumía que en el siglo XXI muchas de las barreras iban a ser superadas; situación que en la práctica no está ocurriendo puesto que las relaciones de género no están cambiando a igual ritmo que la población femenina. Los cambios resultantes de la promoción de las mujeres está ocasionando: 1) la tendencia reactiva hacia el estancamiento o retroceso; y, 2) la tendencia a procesar y absorber el cambio del conjunto social (incluyendo hombres). Frente a esto el conjunto social ha reaccionado con rechazo al compromiso feminista, mantener la división del trabajo, ejecutar acciones institucionales y organizativas, discursos alternativos (facilismo, fundamentalismo de los derechos infantiles); de igual manera el género masculino ha reaccionado con desconocimiento y desvalorización de la temática de género, organizaciones de recuperación del androcentrismo y violencia doméstica. Frente a esto los estudios de género presentan las siguientes tendencias: 1) abandono al enfoque de género: buscando la superación del conflicto entre sexos, la reactivación de la familia y la defensa de los derechos de los niños; 2) potenciación del conflicto de sexos: buscando la derrota valórica y política del otro sexo; privilegia los espacios de conflicto: centralidad exclusiva de la lucha contra la violencia doméstica y justificación y práctica de la violencia; 3) el mantenimiento del enfoque de género/mujer: busca la promoción de la mujer para alcanzar un equilibrio con el hombre; y, 4) la propuesta de género-inclusiva (democracia de género): busca superar el conflicto y/o el estancamiento para reimpulsar el avance hacia la equidad de género, haciendo compatible la promoción de la mujer

con la inclusión de los hombres. Se asume la importancia de que este nuevo enfoque solo puede ser alcanzado si cambian los hombres también.

La propuesta emergente género - inclusiva: democracia de Género.

Cambio en el contrato social entre géneros, la problemática del género no es de mujeres, sino de hombres y mujeres. Pretende superar la inconsistencia de un enfoque de género integral que opera sólo con y para mujeres. Busca la consistencia entre un enfoque de género que incluye toda la determinación de género, en términos comparativos y relacionales (partiendo del amplio consenso teórico de que género no es igual a mujeres) y la necesidad de integrar al conjunto social en el escenario operativo, donde cada situación específica dictará la combinación de instrumentos oportuna (incluyendo con frecuencia acciones de empoderamiento de las mujeres). Surge la dinámica género-inclusiva que se manifiesta en las políticas de equidad de género que insisten en integrar lo relacional y convocar a los hombres en las acciones de mejoramiento de las condiciones de las mujeres. Se pretende lograr una plataforma social que haga posible la inclusión de la problemática de género en la agenda nacional, puesto que lograr que esta temática empape al conjunto social y produzca un cambio en las relaciones, es el aspecto más complejo. Deben ser convocados hombres y mujeres para continuar avanzando hacia la equidad de género, logrando que éstos sean co-responsables de las acciones en búsqueda de la equidad de género. Se deben establecer alianzas con los hombres sensibilizándolos hacia la equidad de género. La Democracia de Género es el futuro en las relaciones mujer-hombre, superando el enfoque de que la mujer debe superar el déficit que mantenía en relación al hombre, poniéndose a su nivel sin que asuma el hecho de que también debe cambiar. El nuevo paradigma de la DG significa un acercamiento entre los fines y los medios. Si el fin consiste en conseguir la corresponsabilidad de mujeres y hombres en los espacios públicos

y privados (siempre nutriéndose de la diversidad que ello supone); el medio consiste en crear las condiciones para que el propio avance hacia la equidad de género sea también cada vez más una corresponsabilidad de mujeres y hombres. Los avances de las mujeres y su conciencia en términos de género tienen que darse, a partir de ahora, al mismo tiempo que se persigue la inclusión progresiva de los hombres en el avance hacia un nuevo trato más equitativo entre los géneros y en la mejora de su grado de conciencia sobre su propia identidad de género (masculina) y los cambios que esta identidad necesita. Pretende: democratizar los roles entre mujeres y hombres, permitir y brindar oportunidades para que cada persona desempeñe diferentes tareas sin importar su sexo, que hombres y mujeres tengan la misma posibilidad de acceder a todos los recursos del desarrollo y a sus beneficios, que hombres y mujeres participen tanto en el ámbito privado como público, que se establezcan relaciones de respeto, equilibrio e igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, que se valore de igual manera a todas las personas, más allá de su sexo, su etnia, su clase social, su edad, entre otros. Hay aspectos que deben ser puntualizados en relación a la DG: 1) no se desconocen los avances del movimiento feminista; 2) no excluye otro tipo de enfoques estratégicos (empoderamiento, igualdad de oportunidades); 3) no excluye espacios propios para cada uno de los géneros; 4) no niega el mantenimiento de la discriminación contra la mujer; 5) no asume que a todos los hombres les interesa la DG y abandonar sus privilegios de género; 6) no se espera un paralelismo perfecto entre el avance de hombres y mujeres; 7) no se trata de que las mujeres hagan la tarea de los hombres por hacerla, sino que sea resultado de un acuerdo político; y, 8) no significa declinar en la temática de género.

Es decir, el rol que cumplía la mujer que la mantenía en el hogar y con una escasa o nula participación social, va cambiando de manera progresiva hacia su visibilización, lo que se logra al incorporarse al medio laboral que le permitió convertirse en un sujeto a quien

se le ayudó a través de programas asistencialistas que si bien lograban su participación en el ámbito productivo, no generaban una verdadera participación asumiéndose que existen necesidades propias de cada género que permiten mantener la división sexual del trabajo, lo que en la práctica limitó su participación en la toma de decisiones; actitud que se convierte en el inicio de una reivindicación que le induce a una búsqueda por la equidad de género, en la cual el primer paso demandó que sea la misma mujer quien se reconozca como sujeto de derechos para de esta manera evitar cualquier tipo de trato preferencial que desdibuje esta naturaleza. Más adelante y en este proceso de búsqueda se pretende una redefinición de roles relacionados con la posibilidad de acceder a espacios de poder y decisión, tratando de superar el conflicto entre géneros -que podía generar manifestaciones de violencia por parte del género masculino- asumiendo la realidad de que sólo es posible llegar a un espacio de inclusión de la mujer, si el hombre le reconoce como sujeto con derecho a la autodeterminación y con posibilidad de llegar a tener una participación real al interior de la sociedad, realidad que demanda de una posición de cambio profunda.

Frente a la necesidad de la participación del hombre en estos procesos de reconocimiento de la igualdad, la construcción de la Democracia de Género sólo es posible si existe una corresponsabilidad de hombres y de mujeres, permitiendo el surgimiento de nuevos espacios de relación tanto en el ámbito público como en el privado, democratizando los roles y brindando la oportunidad de que las tareas sean cumplidas por quienes tienen la mayor capacidad para hacerlo -sin que sea mandatario el género- a la vez de que exista la posibilidad de acceder a mejores oportunidades en todos los ámbitos educativo, económico, social, entre otros; garantizando de esta manera su permanente superación personal y profesional.

Estos planteamientos no niegan espacios propios de cada uno de los géneros ni pretende que las mujeres desempeñen tareas realizadas desde siempre por los hombres ni a la inversa, se busca el empoderamiento⁵⁴

54. Lo que el Consejo Económico de las Naciones Unidas denomina "gender mainstreaming".

de cada una de las personas de sus propias necesidades y expectativas, lo que en la cotidianidad va a demandar de una convivencia armónica y muy proactiva para lograr el posicionamiento de cada uno de los individuos en función de sus capacidades.

Comprender si en la realidad esta evolución propuesta por el autor se ha evidenciado o no al interior de las Fuerzas Armadas Ecuatorianas será el eje integrador de los siguientes puntos, abordando la importancia de las instituciones formales e informales en este proceso de inclusión⁵⁵, manteniendo además como otro elemento la manifestación del imaginario en relación a la mujer militar en cada uno de los diferentes periodos.

Los procesos que se han aplicado para lograr la inclusión de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas han determinado que su presencia siga siendo muy reducida, lo que demuestra que en el colectivo sólo un porcentaje menor es el que opta por la carrera de las armas. Su incorporación como un grupo en goce de derechos y obligaciones es un fenómeno social nuevo -salvo los periodos de las Guerras de la Independencia y las luchas por la consolidación de la República- y coincide con un proceso de democratización impulsado por ciertos sectores sociales que trabajan por los derechos de la mujer y los procesos de modernización propios de los estados; situación que se contrapone con la iniciada por la Policía Nacional a partir del año 1982, fecha en la que incorpora mujeres de manera regular, tanto en sus cuadros de oficiales como en el de personal de clases y policías.

Al interior de las Fuerzas Armadas ha debido vivenciarse un proceso de ruptura con el imaginario que la vincula como una actividad propia de hombres; generando tensión y conflicto tanto entre quienes han propiciado su permanencia como en los actores directos; los cuales de alguna manera han tratado de superarlo asignándoles sobretodo funciones de tipo administrativo que de alguna manera limitan la oportunidad de acceder a un verdadero liderazgo.

55. Douglas North, apertura la interpretación de los cambios a la luz de estas instituciones.

Nancy Goldman lo señala *"la posición de la mujer tiende a ser limitada"*⁵⁶, reflejando de esta manera que el ingreso de la mujer a los ejércitos mundiales se encuentra condicionado a una serie de parámetros en los cuales no se les brinda la oportunidad de ejercer las mismas actividades que sus compañeros de armas. En el caso de las Fuerzas Armadas ecuatorianas por la movilidad que se está aplicando para permitir la continuidad en el proceso de ascensos y de acceder de alguna manera a posiciones de mando, se podría decir que se está avanzando en un proceso de modernización y democratización institucional y social, el mismo que aún es inacabado puesto que el hecho de ser la mayoría oficiales subalternos además de Especialistas y de Servicios, restringe las oportunidades en lo relacionado con la toma de decisiones.

"Las corporaciones ahora son percibidas como lugares de reproducción de un cierto orden de género...las mujeres que entran en esa arena están sujetas a encarar el doble dilema del 'tokenismo': ser hipervisibles en tanto que miembros de su grupo e invisibles en tanto que individuos"⁵⁷. Al ser las mujeres diferentes a quienes habían conformado la institución armada, se convirtieron en sujetos en constante y permanente observación por parte de compañeros quienes no siempre las identificaron como parte del grupo, lo que puede traducirse en prácticas de diferente naturaleza, inclusive de rechazo; en la contrapartida las necesidades como personas pueden ser soslayadas e incluso absorbidas dentro de un grupo que no las entiende. En este sentido no podría decirse que han sido aceptadas como iguales al interior de la Institución armada, toda vez que una cosa es ser parte de una institución como un recurso humano que coadyuva al cumplimiento de sus funciones y otra ser parte de la misma a través de la toma de decisiones.

La incorporación de la mujer al mercado laboral ecuatoriano y la muerte de Zoila Esperanza Crespo

56. GOLDMAN, Nancy, "The Changing role of women in the Armed Forces AJS", Volume 78, No. 4, pp. 892-911.

57. CHENG, Cliff. (1996). "Masculinities in Organizations". London: Sage Publications [traducción L.B.].

(1941), marcan un punto de inflexión en relación a la presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas que hasta esa fecha las había considerado como un servicio militar⁵⁸ de naturaleza circunstancial, coyuntural, sin posibilidad de ninguna proyección ni personal ni profesional; llegando inclusive en ocasiones a que se le entreguen obligaciones más no derechos.

Es a mediados del siglo pasado -en un contexto de cambios sociales- que se considera por primera ocasión la posibilidad de que una mujer pueda participar a su interior en un proceso de vivir una carrera militar, lo que representó un cambio cualitativo al generar la opción de asumir de forma voluntaria un proceso, convirtiéndola en sujeto de obligaciones y de derechos; intentos iniciales que por la esporádico que ocurrieron mantuvieron lo ya propuesto por Goldman, en el sentido de que "la posición de la mujer era limitada" en espacios públicos que eran considerados como masculinos⁵⁹ y, en los cuales no existía una real posición en relación a la incorporación de la mujer; quien en caso de hacerlo debió desplegar una enorme capacidad de adaptación, tolerancia e inteligencia para integrarse a una Institución cuya estructura y regulación, se encontraba concebida en función de los requerimientos varoniles y que no necesariamente tenía la predisposición al cambio⁶⁰ en función de las necesidades específicas del personal femenino que había optado por ingresar a sus filas.

La presencia de la mujer ha sido objeto de múltiples cuestionamientos, existiendo posiciones a favor y posiciones en contra; cada una de las cuales ha argumentado desde diferentes ámbitos para mantener la aparente supremacía de sus tesis.

Así, en relación a planteamientos relacionados con el argumento de que las evidentes diferencias psicofísicas entre hombres y mujeres, pueden limitar una par-

58. Cfr. Op. Cit. GUTIERREZ, p. 1.8.

59. Una situación específica es que en algunas dependencias no existen baterías sanitarias para las mujeres y áreas de vestir adecuadas, situación que está cambiando paulatinamente.

60. Adaptaciones que muchas veces en la práctica no se dan bien sea por la presencia de prejuicios, patrones culturales patriarcales, falta de políticas claras y/o un desinterés.

ticipación real de la mujer en una serie de actividades propias de los ejércitos y que demandan fuertes e intensos entrenamientos, estudios como los realizados por la coronel doctora bioquímica Gladys Ruiz de Pecci⁶¹ demuestran que en lo relacionado con las características físicas, existen dos resultados válidos como son el hecho de no existir ninguna evidencia de que una mujer pueda ser rechazada de acceder a la carrera militar por ser sus músculos más pequeños que los del hombre, argumento que sin embargo no ha sido acogido por las Fuerzas Armadas Europeas que consideran que los entrenamientos de las llamadas Fuerzas Especiales, son demasiado severos para las mujeres.

Esta evidencia no se mantiene en lo referente con las características antropométricas, donde es evidente la marcada diferencia en relación con la fuerza que tienen los hombres en el tronco y brazos, la cual no es la misma que en la mujer y que, de alguna manera condiciona cierto tipo de actividades físicas. En lo referente a las características fisiológicas, si bien es cierto que el hombre tiene mayor capacidad aeróbica que la mujer, estas diferencias tienden a desaparecer si el entrenamiento aeróbico intenso es parte de la vida diaria, lo mismo que en lo referente a la termorregulación de la mujer en la cual además del acondicionamiento físico, influirá de manera determinante la aclimatación, la hora del día, la hidratación y la fase del ciclo menstrual.

En lo referente al embarazo se señala el riesgo de ciertas actividades sobretodo en el primer trimestre de gestación; enfatizando este estudio sin embargo que el porcentaje de ausencias registradas por motivo de embarazo y maternidad, en el caso de las mujeres militares, es inferior a los índices que se reflejan como resultado de ausencia de varones militares por faltas disciplinarias, alcoholismo, entre otros.

Otro elemento que ha sido susceptible de análisis al interior de las Fuerzas Armadas es la vivencia del liderazgo desde una visión de género, concluyéndose que

61. RUIZ, Gladys, "La incorporación plena de la mujer en las Fuerzas Armadas: diferencial psico-físico", Paraguay, Instituto de Altos Estudios Estratégicos, Ministerio de Defensa Nacional.

“la mujer militar enfrentará, y de hecho enfrenta, algunos de los mismos retos que la mujer en funciones de liderazgo, indistintamente si es civil o militar”⁶² es decir que el posible cuestionamiento a su autoridad y a las decisiones que deba tomar se presentará en cualquier ámbito de su ejercicio profesional, sin que este sea determinante en relación a la mujer uniformada.

Es decir, no existen estudios que puedan abalanzar que la mujer sea menos capaz que el hombre para desempeñarse en la vida militar y en las diferentes funciones que deba cumplir.

Sin embargo de lo anterior un punto que es esencial de ser discutido es si la mujer tiene o no la misma capacidad de actuar como un soldado de primera línea en caso de conflicto bélico, en el que se propicia el contacto directo con el enemigo y cuáles serían sus potenciales comportamientos en caso de que debiese actuar en esta circunstancia y si podría eliminarlo en caso de ser necesario?

En este sentido existen múltiples posiciones que apuntan sobre todo al desempeño en situaciones de conflicto; existe un primer análisis realizado por la alférez Patricia Godoy -Segunda Jefa de Patrulla Acrobática del Ejército del Aire de España- quien es partidaria del acceso sin límites del personal femenino a las Fuerzas Armadas; cuyo espíritu es muy similar al análisis realizado en relación a la presencia de la mujer en la Guerra del Golfo, donde si bien es cierto no estuvieron en combate directo, realizaron roles de apoyo incluso en situaciones de combate como fue el caso de la teniente Kandy Chapman; esto obedece a la política- normativa del gobierno estadounidense de no asignar a mujeres

62. HYDE, citado en Op. Cit. RUIZ, Gladys. Las señoras Angela Merkel, canciller de Alemania; Helen Elizabeth Clark en Nueva Zelanda; Khaleda Zia en Bangladesh; Luisa Diogo en Mozambique; Ellen Johnson Sirleaf en Liberia; Tarja Halonen en Finlandia; Michelle Bachelet en Chile; y, Cristina Fernández en Argentina, han llegado a las más altas esferas del poder político. Todas ellas han debido enfrentar el cuestionamiento a su capacidad y vivir el conflicto de que si fracasan demostrarían que una mujer no es capaz y si en la contrapartida su desempeño es excelente, se pretendería minimizarlo aduciendo que los partidos que las llevaron al poder -y que en su gran mayoría se encuentran conformados por hombres- fueron quienes permitieron que esto ocurriese.

a unidades que enfrenten combate directo, incluyendo infantería, artillería de campo y cuerpo blindado⁶³.

Es necesario señalar que los planteamientos realizados se relacionan con lo que las sociedades han definido como identidad masculina e identidad femenina⁶⁴, señalándose de esta manera diferencias de género.

Con estos antecedentes es evidente que no existen argumentos reales que de alguna manera puedan limitar la participación de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas; situación que al momento de comenzar su inserción en el contexto de una carrera militar, no se visibilizaba de una manera precisa, razón por la cual en sus inicios su presencia fue de una manera atípica y producto de iniciativas aisladas y, no de un verdadero proceso de apertura institucional hacia el género femenino; proceso que es a partir del año 1995 que se define de una manera más estructurada y coherente.

63. BOBEA, Lilán en su artículo "Mujeres en armas: el impacto de la incorporación femenina a las Fuerzas Armadas" [FLACSO, Center for Hemispheric Defense Studies, 2003] plantea que muchos de los cuestionamientos que se han realizado a la mujer, son dentro del esquema de los ejércitos regulares, los cuales no se presentan en el caso de mujeres combatientes que son parte de fuerzas irregulares, tal y como ha quedado en total evidencia con la muerte de 5 presuntas guerrilleras en la incursión realizada por el ejército colombiano en territorio ecuatoriano el 1 de marzo del 2008 en el sector de Putumayo. Comparte mucho del pensamiento de María Eugenia Ibarra en su artículo "Identidad, género y violencia política".

64. Margaret Mead en su libro "Adolescencia, sexo y cultura en Samoa" planteó en su sentido más general la hipótesis de que los roles sexuales eran una creación social y no de características inherentes a cada uno de los sexos. Aunque sus estudios y conclusiones fueron en lo posterior objeto de análisis; estas conclusiones aún son utilizadas como referentes teóricos tanto para estudios sociológicos como antropológicos y psicológicos.



Capítulo IV

Presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas.

La historia ecuatoriana a través de las centurias registra una serie de conflictos armados y tratados internacionales que permitieron de manera progresiva el desmembramiento paulatino de los territorios patrios, los mismos que fueron cedidos a través de gestiones diplomáticas, bien sea a Colombia, bien sea a Perú. Esta situación que de forma aparente podría ser considerada intrascendente, marca hitos en la historia nacional, no sólo en el ámbito jurídico, político, administrativo y militar; sino lo que es más importante en la cotidianeidad de la vida diaria⁶⁵.

La participación de la mujer en los albores del siglo XXI al interior de las Fuerzas Armadas ecuatorianas no es el resultado consciente de un proceso inclusivo progresivo, se encuentra marcado por una serie de improvisaciones por parte de quienes tomaron la decisión histórica de incorporarlas a filas a partir de las década de los cincuenta desconociendo la génesis que se había iniciado siglos atrás, en un proceso complejo, dependiente de las circunstancias políticas, sociales, religiosas y económicas, en las cuales ellas debieron vivir y que determinaron diferentes tipos de participación para lograr la superación del problema que se enfrentaba, las que en algunos casos fueron desde el interior de las alcobas, hasta el campo de batalla. Esta disimilitud en sus actuaciones es la que marcaría ciertos imaginarios en relación a ellas, atribuyéndoles inclusive calificativos peyorativos para referirse a su actuación, ligada a la vida de los soldados, grupo humano al cual se adhirieron con entusiasmo y vehemencia, sobrepasando los convencionalismos de la época que les tocó vivir.

65. CHACON, Rosita, "Las mujeres en las fronteras vivas en la seguridad y desarrollo del país" conferencia presentada en representación de la Ministra de Defensa Nacional señora Doctora Lorena Escudero, mediante Oficio No. MS-8-CC-70 de 03 de abril, en el Panel-Foro "La Mujer, la seguridad y el desarrollo" organizado por el IECAIM y la UNESCO el 12 de abril de 2007.

Estas mujeres -sujetos más de acciones que de derechos- vivieron su rol de una manera intensa, como resultado de un cuestionamiento social a los tiempos de opresión particular a los que fueron sometidas, más que de un proceso auténtico de reflexión que les permitiese asumir una verdadera posición de grupo, que a través de sus acciones contribuía y contribuye a la consecución de una serie de aspiraciones que no son de género, sino más bien que son de restitución de sus derechos como personas.

Esta limitación de constituirse en un grupo trabajando hacia objetivos claros no sólo en relación a ellas mismas sino también en relación a la sociedad, no las limitó para permanecer siempre activas y receptivas a las demandas sociales, incorporándose a éstas desde diferentes frentes no sólo en lo político, sino también en lo militar.

La recuperación del papel directo o indirecto de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas y su presencia en los diferentes acontecimientos históricos, más que un ejercicio de memoria debe ser un reconocimiento a su aporte, superando las aparentes barreras que trataban de limitar su participación no sólo en este ámbito, sino también en otros más. El papel desempeñado por la mujer en el ámbito militar a lo largo de los años, es susceptible de muchas interpretaciones y análisis, los cuales no deben obviar las ideas que existían en torno a ellas; elementos que permiten establecer la necesidad de incorporar categorías de análisis: la primera relacionada con su participación al interior de ciertas acciones militares, la segunda tratando de reconstruir la percepción que existía en relación a las mismas y, la tercera relacionada con el papel desempeñado de las instituciones formales e informales en su proceso de inclusión.

La primera en sí, es más sencilla y fácil de construir ya que es parte de un recuento cronológico que siempre puede obviar una serie de datos en el tiempo sin que esto de alguna manera desmedre la visión general; en el caso de la segunda el análisis es más complejo ya que debe partir de la apreciación y participación de la mujer a la fecha, para tratar de realizar una abstracción

en relación a lo que podría haber estado ocurriendo con estas mujeres, las cuales sin dudarlo fueron la antítesis de las aspiraciones sociales de ese tiempo.

Este proceso no ha sido visibilizado por los integrantes de las Fuerzas Armadas que de alguna manera las han considerado un apéndice de ellas mismas y no parte de su existencia; hecho que es propio no sólo del ámbito militar sino también de otros estamentos de la sociedad. Mientras las mujeres han cambiado su actitud en relación a su inclusión en la sociedad, este cambio no se ha reflejado en su totalidad en el pensamiento del género masculino.

La prehistoria y la colonia.

El papel de la mujer, desde los inicios, no ha sido pasivo a lo largo de la historia ecuatoriana ni indiferente a las guerras que se libraron en el territorio nacional, cambiaron su rol en función de los diferentes hechos que acontecieron a su alrededor. Su presencia antes de la conquista fue muy importante, vivieron historias de amor que evitaron guerras, consolidaron alianzas y acrecentaron el poder de las naciones a las cuales pertenecían; **Toa, Quil y Paccha** permitieron la consolidación del imperio con la fusión del Cuzco con el Reino de Quito, resultante de la unión a través de los matrimonios que hicieron con Duchicela, Huancavilca y Huaynacapac. Nunca estuvieron al frente ni de batallas ni de acciones épicas, pero fue su influencia la que impidió que se llevaran a cabo hechos de sangre entre nuestros antecesores, fueron sin dudarlo *"objetos valiosos y de deseo"* apetecidos por los príncipes de la época que las consideraban a tal extremo, que por ellas bien valía la pena no tener enfrentamientos con otros pueblos.

En el tratado de historia más importante de la época -escrito por el célebre Juan de Velasco⁶⁶- la presencia de la mujer indígena no es siquiera comentada, evidenciando la invisibilización de la cual era objeto; existe una

66. VELASCO, Juan. "Historia del Reino de Quito". Libro IV Reyno Racional. Capítulo VII "Si hay, o hubo realmente en el río Marañón república de mujeres Amazonas, como se dicen las del Asia?".

sola mención a las Amazonas, sin hacer por lo demás ni un recuento, mucho menos un análisis de la presencia y participación de la mujer en el proceso conquistador; situación que permite de alguna manera establecer la subordinación total de la mujer al hombre en el tiempo que los españoles arribaron al Reyno de Quito. Hecho que una vez que ocurre la Conquista no cambia, puesto que a la mujer de alcurnia se le impuso la vida de confinamiento propia de España⁶⁷ y en otros casos fue diferente el trato “desde el mismo momento de la conquista, la mujer india estuvo en el centro de la historia. Y es que la indígena fue para los conquistadores “el otro oro de América”, un tesoro tan apetecible como el metal dorado que afiebraba sus sueños⁶⁸, sin que esto quiera decir de alguna manera que existiese un reconocimiento a su calidad de persona; pobre papel de la mujer, condenada a un tipo de esclavitud bien sea bajo el signo de la religión o bajo la figura de esclava sexual de un conquistador.

Posicionada junto a los indígenas como un integrante más del grupo oprimido, en esa época resalta el papel desempeñado en 1584 por la dauleña **María Cai-che** quien asumió el cacicazgo de su región, impidiendo que los dauleños trabajen sin paga, para los españoles. Su destacada participación en la defensa de Guayaquil frente a las invasiones del pirata L'Heremite -transitaba armada por la ciudad, algo inusual para una mujer en esa época-, determinó que se le encargara el gobierno de Baba y Pimocha. Esta mujer, además de sus atributos personales, contaba con un importante patrimonio, situación que le permitió posicionarse inclusive frente a los conquistadores, dando muestras de arrogancia para

67. “Provenientes de una sociedad tradicionalista, donde la Iglesia y la Inquisición perseguían como crimen religioso a toda forma de liberalidad sexual, los españoles hallaron en América el ámbito para dar rienda suelta a sus instintos y en las mujeres indígenas a las víctimas apropiadas para su lujuria”. NUÑEZ, Jorge, “Las lujurias de la conquista”, *El Comercio*, B-4, 11 de septiembre del 2004.

68. *Ibid.* Fernando Jurado cuando habla de Sebastián de Benalcázar manifiesta que “cada vez que llegaba a una comunidad indígena importante la costumbre era regalarle una esposa. Además, él tomó a una hermana de Atahualpa como concubina”. Citado en: “Sebastián de Benalcázar el gran abuelo del Ecuador” de JURADO, Fernando, *Revista La Familia*, No. 1154, p. 8, 2 de diciembre del 2007.

no dejarse humillar por los extranjeros que sometieron al pueblo indígena.

Más tarde, en la Colonia, en los primeros conatos de rebeldía y en las guerras de la independencia, la mujer no solo inspiró y apoyó la lucha, sino que en muchos casos impulsó y obligó a los hombres a participar en los proyectos emancipadores.

Esta actitud fue una constante que, se mantuvo en los levantamientos indígenas de mediados y fines del siglo XVIII; y, principios del siglo XIX, los cuales no han sido documentados con la suficiente profundidad.

Las guerras de la independencia.

A raíz del movimiento emancipador, la mujer vuelve a tomar protagonismo tanto en el ámbito político como en el quehacer de las armas; pues es en este período que surge su presencia en los campos de batalla clara y nítida, participando de forma activa de la suerte de los hombres que conformaban los ejércitos en lucha; una cuarteta popular alegre cantaba: *"Pobre mujer del soldado, muchísima lástima me dáis, él se va para la guerra y vos siguiéndole váis"*. Enroladas, eran un soldado más, dentro de la organización militar, pues no había unidad militar que no tenga dentro de su seno varias "guarichas", término con el que despectivamente y a manera de insulto, se señalaba a las mujeres que no soportando la soledad y el abandono de su esposo, novio o amante, decidían enfrentar los rigores de la vida militar y se incorporaban a los batallones que iban a la guerra. De igual manera y por su desempeño en estas lides, se encontraban las carishinas *"mujeres alegres, hombrunas, nada hacendosas, que no gustaban de permanecer en casa, más o menos lo que el pueblo llama marimacho, sin referirse a hermafroditismo, sino, sencillamente a una actitud varonil frente a la vida o a las circunstancias"*⁶⁹. Más tarde sobresalen las "garaycoas" mote cariñoso con el que consagró el Libertador Simón Bolívar a las mujeres de la familia guayaquileña Garaycoa que llenas de entu-

69. Diccionario del Folclore Ecuatoriano de Costales. Citado en: "La carishina en la historia" de: GRANIZO, Rodrigo, El Comercio, A-8, 29 de junio de 1982.

siasmo libertario se sumaron a su campaña a través de la entrega de toda clase de contingente y pertrechos a favor de la lucha independentista.

Su papel y desempeño era el de un hombre más, diferenciadas por los roles y servicios sexuales que en ocasiones debían cumplir y que, de igual manera eran parte de la vida de los ejércitos a los cuales se asimilaban.

Son estas *guarichas* y *carishinas*, las que participaron en los levantamientos aborígenes de la Colonia previos a la Independencia y en esas guerras: **Jacinta Juárez, Lorenza Peña**, entre muchas otras damas, dirigieron luchas contra los "diezmeros" liderando a hombres con tal valentía e inclusive violencia que hicieron temer a aquellos que protegían los intereses de la Corona como Ramón Poyol, Mariano Dávalos, contra quienes **Teresa Logroño** -vecina de Punín y conocida por su brio en las luchas- en el panfleto de su autoría dirigido "Contra los caballeros de la villa de Riobamba"⁷⁰, diría "Que bayen a bivar en sus tierras en España y no en nuestra tierra, hasiendo tantos daños al prójimo, si no ban buenamente los caballeros fuera de aquí, los acabaremos una noche con pegar fuego a las casas... Mueran los caballeros quemados. Muera el mal gobierno. Viva Dios. Viva el Rey de España que no sabe nada", panfleto que para la época era muy agresivo puesto que reflejaba algunos aspectos muy relevantes como era el hecho de saber leer y escribir -algo inverosímil para un indígena, mucho menos mujer-, la exteriorización de un odio hacia el conquistador por los daños infringidos -trascendiendo a la opresión impuesta-, y la posibilidad de una venganza planificada.

Sobresalen antes y después del 10 de agosto de 1809 -dentro de un proceso histórico que avanza hasta las campañas militares de Bolívar-, mujeres criollas, mestizas, indígenas y afrodescendientes, como: **María Duchicela** "Princesa del pueblo" (1644); **Ana de Peralta** "La rebelde" (1647); **Baltazara y Manuela Chivisa** "Hermanas mártires" (1778); **Baltazara Terán** "La espía libertaria" (fines de 1809); **Josefina Barba** "La comba-

70. SAAD, Pedro, "La india Lorenza Peña fue ahorcada", *Expreso*, A-19, 12 de mayo de 1995.

tiente real" (1820) y **Rosita Campuzano** "La Protectora" (1820)⁷¹, que estuvieron a favor de los patriotas y en contra de los españoles/realistas; y, las damas incondicionales con sus patronos: la cocinera del Libertador, Simón Bolívar: **Fernanda Barriga "La negra Fernanda"**; y, **Jonathás** la "compañera fiel" de la Libertadora, **Manuela Sáenz**⁷².

Producido el movimiento emancipador del 10 de agosto de 1809 los patriotas organizan "La Falange" y destacan tropas para contener a los realistas que venían de Santa Fe, Popayán y Pasto. Al mando de Ascázubi los quiteños toman Ipiales y se ubican en los difíciles terrenos de Guaytara; el 16 de octubre de 1809 se produce el combate de Funes⁷³, triunfo realista, donde resaltan las figuras de las eternas combatientes, las damas **Beatriz Molina, Josefa Guerrero, Casimira Guerra, María Molina, Ignacia Rocha, Dominga Vinuesa**⁷⁴, hidalgas mujeres quiteñas que merecen una especial mención por su actitud valiente en aras de la lucha por la libertad.

Esta etapa inicial de las luchas por la Independencia finaliza con la presencia del Conde Ruiz de Castilla fortalecido primero "por la presencia de una consistente fuerza militar, frente a una Falange prácticamente desarmada e inexperta y segundo porque conoce la triste realidad de la revolución: líderes con opiniones divididas, intensa actividad contrarrevolucionaria en Ambato, Latacunga, Riobamba, Guaranda y otras ciudades, dubitativa posición del marqués de Selva Alegre y su renuncia, fuerza militar desmoralizada luego del fracaso de la expedición a Pasto, cabildo quiteño miedoso, escasez de recursos económicos, alejamiento del Obispo Cuero y Caicedo..."⁷⁵.

71. Compañera del general San Martín, es "la que funda la primera casa para madres solteras y niños huérfanos de guerra, en el Ecuador de aquel entonces llamado Departamento del Sur". Murió en la pobreza en Lima como murió Manuela Sáenz.

72. Últimas Noticias. Insurgentes olvidadas. Viernes 7 de agosto de 2009

73. ZUÑIGA, Neptalí; MONTUFAR, Juan Pío. (1945). "Referencias citadas en carta de Padre Ríofrío al patriota Morales desde La Huaca 20 de octubre de 1809. Quito: Talleres Gráficos Nacionales", pp. 472-473.

74. *Ibid.*

75. CHACON, Galo. (2002). "Las Guerras de Quito por su independencia". Volumen 19. Quito: Centro de Estudios Históricos del Ejército, p. 111.

Algunos eventos y actores históricos, no han sido lo suficientemente estudiados y enunciados, llegando incluso a la exclusión, como es el caso de los personajes y acciones de las mujeres mestizas, indígenas y afro-descendientes que intervinieron activamente en el proceso independentista de la Real Audiencia, ubicado cronológicamente entre las primeras reuniones patriotas en el valle de los Chillos, a mediados del año 1808 y la batalla de El Panecillo el 7 de noviembre de 1812.

Lo anterior, visibiliza el sentimiento de descontento que existía desde los inicios de la Colonia, por los abusos y atropellos en contra de los quiteños, por parte de los conquistadores, que llegaron más en búsqueda de fama, riqueza y placeres, que en realizar una verdadera acción evangelizadora.

Es la mitad del siglo XVIII cuando España intensifica las reformas económicas-financieras en sus colonias, imponiendo censos de población, aumento en el valor de las alcabalas, más trabajo en el sistema de mitas, mayor presencia militar, entre otras; medidas dirigidas a acrecentar los fondos de la Real Hacienda, en la contrapartida, acentuaron la pobreza de indios y mestizos, generando descontento y ansias de libertad. En marzo de 1764 en la jurisdicción de Riobamba se pretendió implantar la numeración de indios para incrementar su presencia en el trabajo en las mitas; medida que no tuvo aceptación, produciéndose el levantamiento que se extendería por años en toda la serranía ecuatoriana, y que presentaría visos de crueldad inusitada de parte y parte. Esta necesidad de conocer el número real de la población, con fines de recaudar mayor cantidad de impuestos, fue retomada años más tarde, promulgándose la Cédula Real del 10 de noviembre de 1776, cuya finalidad era la realización de un censo de población en las colonias españolas.

Casi un año después, el 11 de octubre de 1777, la misma disposición se pretendió imponer en el Corregimiento de Otavalo, ordenanza que junto al deseo de querer imponer el cobro de la aduana y el quinto en los obrajes, levantó airadas protestas de las comunidades

indígenas de la jurisdicción. La primera población en levantarse fue Cotacachi, donde se produjo el linchamiento de algunos españoles y criollos encargados del censo; situación que obligó la presencia del Presidente de la Audiencia, don José Dibuja, quien impuso sendos castigos a los amotinados el 9 de diciembre de 1777, en la plaza pública de Cotacachi, antes de llegar a la paz en la comunidad. De acuerdo a la sentencia, se encontraban en este grupo, las damas:

"Antonia Salazar, María Juana Cotacuche, Rita Piñán, Teresa y Antonia Tamayo, Petrona Pineda, Baltazara Mendez, Liberata Otavalo, Petrona Monroy y a Phelipe Anrrango, se les rodea la plaza y se les cortará el pelo tratándoles en adelante como a indias baladies... y a las dichas María Juana Cotacuche, Antonia Salazar y su marido Manuel Tamayo se les destierra al pueblo de Inta, para que habiten en el precisamente por el término de cuatro años... A Clara Guarara, Rita Guacán y a Gregoria Sanches, se les rapara la cabeza y cejas y servirán un año en uno de los obrajes de Latacunga... A Felipa Avilés, Francisca Chávez y Manuela Anrrango, se les cortará el pelo y se les darán veinte y cinco azotes".

Más adelante, el 2 de enero de 1780, los cobradores de impuestos, que buscaban recaudar las alcabalas en Pelileo, fueron objeto de una serie de reclamos, congregando a un numeroso grupo de personas, mayoritariamente formado por mujeres y jóvenes, con gritos, repiques de campanas y al grito de *"Viva el Rey, muera el mal gobierno"*, rechazaban el cobro. El día 9, el levantamiento se tornó en más agresivo, sobresaliendo figuras, como: doña **Rosa Gordona**, doña **Teresa Maroto**, doña **Tomasa Meneses**, doña **Rosalía Sánchez**, que junto a otras mujeres atacaron a los españoles, produciéndose muertos y heridos. Frente a lo cual las autoridades piden la pena de muerte para los cabecillas; la misma que, según el escribano Joaquín Viteri -nombrado defensorseñala, *"no existía fundamento legal para imponer la*

76. Cfr. MORENO YANEZ, Segundo. (1978). "Sublevaciones indígenas en la Audiencia de Quito". Quito: Ed. U. Católica, pp. 152-159.

pena capital", pues el acontecimiento fue un simple bullicio "excitado por la poca prudencia y exageraciones de los cobradores"⁷⁷.

Este movimiento rebelde se extendió a las poblaciones de Quisapincha, Baños, Pillaro, Quillán y otros sectores, en la jurisdicción de Ambato; realidad frente a la cual los españoles reaccionan y se producen ajusticiamientos, embargo de bienes, azotamientos públicos, cercenamiento de brazos, destierros, trabajos forzados y lo peor, las autoridades, ordenan para escarmiento, colgar los cadáveres y descuartizar a los indios sediciosos. Entre otros, son sindicadas como cabecillas en Pillaro, las damas: **Petrona Villara, Josefa Cevallos, Micaela Lescano, Gregoria Paredes**; en Baños: **Martina Cruz Gómez, Dominga Escobar, Balentina Balseca, Juana Sánchez, Andrea Velastegui...**⁷⁸.

El ejército independentista, estaba conformado en su gran mayoría por milicias junto con indios y afrodescendientes -estos últimos continuaron en actividades de servidumbre, trabajo en los obrajes y en gran número, formando parte de los grupos de abastecimiento logístico- y, la presencia de mujeres, niños y adolescentes en las gestas libertarias, era comprensible, toda vez que acostumbraban a seguirlos para los diferentes menesteres.

Las sublevaciones en las jurisdicciones de Ambato y Cotacachi impulsan otras rebeliones indígenas, tal es el caso de las que se producen en Licto, Punín, Guamoto y Columbe, a partir del 27 de febrero de 1803, por el cobro de los diezmos o "reales tributos", todas las cuales fueron reprimidas; y sobresalieron por su comprometimiento valiente las damas **Lorenza Abimañay, Jacinta Juárez, Lorenza Peña**, posteriormente sentenciadas a muerte⁷⁹. Las dos primeras fueron ahorcadas el 29 de octubre de 1803; y, a la tercera el 12 de mayo de 1804 se le aplazó la pena debido a su estado de gestación.

Recibieron la pena de "berguenza pública, y que sean pasadas por debaxo de la horca, saliendo desterra-

77. *Ibid.*, pp. 225-229.

78. *Ibid.*, pp. 254-255.

79. Cfr. A.N.Q.-17 de octubre de 1803. Moreno Yáñez, Segundo, pp. 266-293.

das por quatro años a la provincia de Guayaquil, **Manuela Juárez, María Bocon, Agustina Aysalla, Manuela Perugache, Asencia Buñay, Francisca Delgado y Mónica Ayabaca...** **Asencia Rivera y María Delgado** por los delitos, que contra ellas resultan... a destierro por diez años a dicha provincia y que jamás vuelvan a su pueblo, después de haverse las aplicado cien azotes...⁸⁰.

Las sentencias fueron firmadas por el Presidente y Oidores de la Real Audiencia en Quito, el 17 de octubre de 1803.

Un aparte y especial mención merece doña **Lorenza Abimañay** que por su espíritu valiente e indomable, de temple viril -era conocida como la "India del Diablo"- y cansada de sufrir la suerte de su pueblo, impulsó la lucha contra los opresores-explotadores, portando como bandera de lucha, una garrocha con puya y cascabelles, coronada con un trapo blanco, coloreado de sangre, quien junto a Julián Quito y Cecilio Taday estuvieron al frente de la rebelión de Guamote y Columbe (1803) que se extendió hasta 1810. Esta rebelión fue antes de la protagonizada por los mestizos y puso en problemas a la administración de la Real Audiencia de Quito⁸¹; puesto que fue la primera rebelión agrarista que buscaba profundas transformaciones sociales y que le costó la vida a esta brava luchadora. No todo lo escrito y dicho sobre esta valiente mujer y otras compatriotas, ha sido peyorativo y mordaz, Manuel J. Calle en sus *"Leyendas Históricas de América"* y en *"Nati la lojana"* la consagra llena de elogios y, el célebre pintor Joaquín Pinto, allá por los años de 1900, inmortalizó en su lienzo a la anónima "tropeña". Su recuerdo continúa vivo en algunas comunidades indígenas que participaron en la rebelión, que le rinden homenaje cantando coplas en las celebraciones del "jahuay" y algunas festividades religiosas.

Producido el 10 de agosto de 1809, la presencia de la mujer es más notoria, cumpliendo desde entonces papel importante en los acontecimientos históricos y

80. Op. Cit., MORENO, pp. 293-294.

81. GRANIZO, Rodrigo, "La India del Diablo", El Comercio, A-5, 01 de abril de 1985. Su figura sería tan relevante que sería inmortalizada por Juan León Mera en su obra "Cumandá".

muchas de ellas, lo hacen en forma anónima, pero con gran ánimo y enardeciendo al pueblo, con su ejemplo. Así, cuando tropas quiteñas, marchan sobre Pasto, a combatir a los realistas y afianzar su jurisdicción sobre esos territorios, lo hacen al mando de los conocidos comandantes Javier de Ascázubi, Manuel Zambrano, Pedro Montúfar, Joaquín Zaldumbide, Jefe de la Caballería y otros, van en representación de la Junta Quiteña. Sufren derrotas, pero también obtienen victorias, incluso ocupan Pasto en septiembre de 1811.

Funes, Cumbal, Guaytara y otras acciones de armas, siempre serán recordadas, en este ir y venir de tropas, desgraciadamente según el escritor Dr. Neptalí Zúñiga, regresan a Quito, sin lograr su objetivo, dejando "145 prisioneros, inclusive 6 mujeres y 2 niños en la retirada"; mujeres que viajaron en la expedición en pos de un triunfo, sufriendo junto a la tropa todos los sinsabores de la guerra, entre los que finalmente se incluyó el cautiverio y la pérdida de libertad. Eran las intrépidas e inolvidables "guarichas" quiteñas, cuyos nombres recoge la historia, las damas: **Beatriz Molina, Josefa Guerrero, Casimira Guerra, María Molina, Ignacia Rocha y Dominga Vinuesa.**

Estos hechos demuestran en forma fehaciente, la participación de la mujer, no solo en las luchas libertarias, sino también que colaboraron activamente, acompañando a los hombres en el proceso revolucionario, que años después, dio la libertad a los quiteños⁸².

La Junta Suprema del 10 de agosto de 1809, sufrió cambios y su quehacer fue accidentado, en razón de que no todas las regiones de la Audiencia apoyaron su gestión. Con la llegada del Comisionado Regio, el coronel quiteño Carlos Montúfar, la situación no mejora produciéndose una serie de desacuerdos que perjudicaron las acciones de armas que buscaban consolidar la independencia. Quito es ocupada por los realistas de Montes, en razón de que muchos de los patriotas, habían abandonado la ciudad, uno de ellos fue Nicolás De la Peña y

82. Información obtenida de una carta del cura Ríofrío a don Juan de Dios Morales, escrita desde el pueblito de La Guaca, el 20 de octubre de 1809.

su esposa doña **Rosa Zárate**, quienes tuvieron un triste final. En Tumaco, jurisdicción en esos años de la Presidencia de Quito, fueron apresados y luego decapitados, siendo sus cabezas remitidas a Quito, macabra acción que a más de generar consternación, avivó el fuego de la necesaria independencia, constituyendo al mismo tiempo, una muestra de cómo la mujer puede ser fiel a su forma de pensar, tanto como a la de los votos matrimoniales. Los esposos De la Peña-Zárate, fueron acusados como autores de la muerte del Conde Ruiz de Castilla, pese a que él mismo se negó a que le curen sus heridas y a tomar alimento.

El homicida, coronel José Fábrega con Carta del 17 de julio de 1813, dirigida a Montes, le hacía conocer el cumplimiento de la orden de detención, fusilamiento y muerte de los esposos patriotas y sin escrúpulos decía que remite *"las dos cabezas en dos pequeños cajones bien acomodadas con cal, que es el único modo de que puedan llegar en mejor estado..."*. En efecto, la muerte de los esposos De la Peña-Zárate, se produjo en septiembre del año citado, en las montañas de Malbucho, sitio San Pedro, lugar escogido por los patriotas para huir de la persecución realista.

Conocedor del hecho, Montes dispuso la inhumación reservada de los restos mortales, a la cual doña **María Mercedes Viteri**, sobrina del Regidor Melchor Benavides, junto con su esposo el capitán Antonio Erdoiza, Administrador General de Correos, dieron en el panteón de El Tejar, cristiana sepultura a los restos de los patriotas, cerrando con este apurado entierro, el lúgubre final de la familia, ya que su hijo, el teniente coronel Francisco Antonio De la Peña, entusiasta y ardoroso seguidor de las ideas revolucionarias de sus padres, murió asesinado el 2 de agosto de 1810, dejando viuda a doña **Rosaura Vélez Alava** y huérfana a su hija Manuela.

De acuerdo, con Celiano Monge, el pintor Antonio Salas elaboró un retrato al óleo de la viuda, con una inscripción: *"falleció muy joven, oculta por ser perseguida y sentenciada a muerte por el gobierno español, 1813"*. Una confidente y también amiga de la causa fue doña

Teresa Flor y otras anónimas compañeras de lucha; con la citada, mantenía correspondencia sobre su actividad, siempre secundando la acción de los patriotas⁸³.

Otra de las mujeres que está presente en la lucha independentista es doña **María Ontaneda y Larrain**, que ante la presencia y toma de la ciudad, por Montes y sus tropas, se ve obligada a emigrar a Ibarra con otras damas entusiastas como ella. Posteriormente capturada por los soldados de Sámano, en circunstancias que cae del caballo en que pretendía alejarse de la ciudad, es conducida presa a un convento de la Villa y sus bienes en Quito, confiscados. Tiempo después por intermedio de su padre Vicente Ontaneda, Abogado de la Real Audiencia, consigue guardar confinamiento en el valle de Los Chillos.

Doña María Ontaneda gozaba de prestigio en la ciudad y por varias ocasiones hizo presencia en actividades a favor de las ideas libertarias. Sobresale la realizada en junio de 1812, cuando Montes se acercaba a Quito y la ciudad se prepara para defenderse; junto a las mujeres de los barrios de San Roque y San Blas, se apoderó de la casa del realista Miguel de Rojas, lugar donde *"sacó para la construcción de cañones y balas, sus fondos de bronce y catorce planchas de estaño"*⁸⁴. También otras mujeres quiteñas fueron solidarias con la causa y así, conocidos los atropellos que la tropa realista de Montes venía cometiendo en Mocha, Ambato y Latacunga, las religiosas de los conventos del Carmen antiguo y moderno, también emigraron a Ibarra, regresando a Quito a instancias del deán de la ciudad.

Tomada la capital de la Audiencia, se inició la persecución de los patriotas, entre ellos, el coronel quiteño Carlos Montúfar -se desempeñaba como Comisionado Regio, por orden del Rey español- quien antes participó activamente en la revuelta y estuvo presente en las acciones de armas de Mocha y El Panecillo, desastrosa para los patriotas que se vieron obligados a retirarse al norte. Se produce el combate de San Antonio de Ibarra, luego del cual, la retirada continúa y Montúfar, gracias

83. Cfr. MONGE, Celiano. (1910). *Lauros*. Quito: Imprenta Nacional, pp. 28-50.

84. *Ibid.*, pp. 139-140.

al auxilio de su hermana doña **Rosa Montúfar y Larrea**, alcanza a refugiarse en una hacienda en Cayambe. La presencia de esta arriesgada mujer no era la primera, toda vez que en 1802, burlando la vigilancia de los guardias del Cuartel Real de Lima, libertó a su tío Pedro Montúfar, quien años después participaría activamente en las acciones de armas que se produjeron en la región de Pasto, pero la participación no termina cuando oculta a su hermano. De acuerdo con Celiano Monge, que afirma en sus escritos, tener el documento a la vista, la hermana del prócer "*compró en dos mil pesos la indemnidad de Carlos cuando cayó en las asechanzas del General Aymerich*"⁸⁵.

Como se conoce el célebre militar quiteño fue encausado, apresado y desterrado a Panamá, lugar desde el cual fugó, junto a otro compatriota. Alcanzó el valle del Cauca, se incorporó a las huestes del Libertador Simón Bolívar, continuó combatiendo a los realistas hasta ser apresado y fusilado en la ciudad de Buga el 3 de septiembre de 1816.

No fueron solo las mujeres quiteñas, las que apoyaron las luchas agostinas y el proceso independentista. En Latacunga "*lugar tan recomendable por su decisión patriótica*", sobresalen doña **Antonia Vela del Pino**, detenida por Sámano en Salache junto a una buena cantidad de armas, municiones, acémilas, dinero, libros, etc. todo lo cual estaba destinado para la causa rebelde. Apresada, fue trasladada primeramente a Ambato, luego a Riobamba donde permaneció reducida a prisión en Santa Marta (cartas del 6 de diciembre de 1812 desde Salache y del 15 del mismo mes y año, desde Riobamba). En estas penurias le acompañó su hermana doña **Rosa María Vela**, esposa del patriota don Pedro Paéz, que fue apresada y ultrajada.

En la jurisdicción de Salache, también fue detenida y maltratada doña **Manuela Iturralde Vidaurreta**, madre de los próceres Pedro -apresado por Montes al ocupar Latacunga en septiembre de 1812- y Ramón. Las razones, Sámano encontró en sus viviendas "*un cañón*

85. *Ibíd.*, p. 198.

de vara y cuarta del año 1766", municiones, cartuchos, bayonetas y otros pertrechos, útiles para las tropas libertadoras. Sus bienes fueron confiscados y "falleció acosada por la vigilancia realista que no le dejaba ni siquiera ir a cumplir sus costumbres religiosas en la Iglesia". Doña **María Josefa Jaramillo**, es otra mujer que decididamente, apoyó a la lucha libertadora. Esposa de José Terán, insurgente que acompañó al coronel Carlos Montúfar cuando la campaña hacia Cuenca.

Esta predisposición de la mujer laticungueña, para apoyar a la causa emancipadora, es explicable si se piensa que muchos de los patriotas en Quito, comprometidos con el proyecto, tenían propiedades urbanas y rurales en la jurisdicción cotopaxense cercanas a la capital; además los nexos familiares eran numerosos. El historiador Dr. Neptalí Zúñiga en su obra "*Historia de Latacunga-Independencia*", presenta un documento existente en el Archivo Nacional, titulado "*Lista que forma el Ayuntamiento de este Asiento de las personas que han de contribuir con sus prorratas para la ayuda de la mantención de las tropas libertadoras del Reino de Quito*", en la segunda etapa de la lucha. Son 135 los contribuyentes y de ellos 26 son mujeres, lo que demuestra en forma clara, la participación femenina en la lucha, al punto que entregaban joyas y dinero con plena satisfacción. Un ejemplo afirma lo dicho, el patriota quiteño Juan José Guerrero y Matheu, dueño de la hacienda Cumbijín en Salcedo "*hecho mano de las alhajas de su mujer*", doña **Juana Dávalos**, para entregar 2170 pesos a los patriotas⁸⁶.

Mientras esto ocurría en Quito, en ciudades como Ambato, Guaranda, Riobamba, Ibarra, Tulcán, las mujeres, si no apoyaron con sus ideas y su presencia, lo hicieron cuando los jefes patriotas y sus tropas en las campañas libertadoras, trajinaron por sus jurisdicciones y recibieron apoyo logístico, de transporte, guías, espionaje, incorporación de milicianos a las filas y no faltaron mujeres que siguieron a los hombres.

86. Cf. ZUÑIGA, Neptalí. (1968). "Historia de Latacunga-Independencia". Tomo II. Quito: Talleres Gráficos Nacionales, pp. 254-258. El documento es firmado en Latacunga el 11 de mayo de 1822.

Agustín Salazar y Lozano en su obra *"Recuerdos de los sucesos principales de la Revolución de Quito"*, describe detalladamente el comportamiento de las personas que componían los barrios de la ciudad, en su defensa, frente al ataque realista de los días 6 y 7 de noviembre, antes de la toma de El Panecillo, escribió *"... y las mujeres no contentas con la exhibición de sus pendientes, láminas y más preseas en los cabildos abiertos, suplían en las guardias la ausencia de los hombres, adaptándose a esas fatigas que les eran tan desproporcionadas"*.

El mismo escritor, en el prólogo de su libro, critica el olvido que hace el historiador colombiano José Manuel Restrepo, sobre la participación de la mujer, apoyando la causa libertadora de agosto y cita a doña **María de la Vega**, esposa del capitán Salinas, apresada por los realistas, a quien *"en junta de dos tiernos frutos de su consorcio... se le pasó por el pie de una horca, se le hizo escuchar un mandato de muerte entre mil dicerios, y redujo a una inmunda prisión"*⁸⁷. Incluye además, la lista de los prisioneros asesinados el 2 de agosto de 1810 y menciona a la joven dama **Isabel Bou**⁸⁸, también herida en la matanza, quien tuvo que -empapada en sangre- asistir a la muerte de su esposo el teniente Juan Larrea y Guerrero.

Igualmente narra Pedro Fermín Cevallos, que refiriéndose a la guardia de mujeres que se hizo a Carlos Montúfar, alojado en la casa de su tío Pedro Montúfar, cita a doña **María Larrain**, quien por su *"patriótico entusiasmo, sedujo a otras mujeres y poniéndose a la cabeza de ellas"*, hizo la guardia al militar quiteño⁸⁹. Este comportamiento se repitió con el capitán Villavicencio, de la Marina, que llegó de Guayaquil a tratar con el gobierno, las propuestas hechas por el general Molina, que desde Cuenca, mandado por el virrey Abascal, a fin de disolver la Junta, propuesta que no tuvo aceptación.

William Bennet Stevenson, que fuera secretario del Conde Ruiz de Castilla y presente en los acontecimientos, al respecto escribe *"...a la llegada de Villavicencio,*

87. Ibid. p. 15.

88. Ibid. 86.

89. Ibid. pp. 85-86.

una mujer de apellido Salinas, sirviente del Capitán Salinas, una de las víctimas del 2 de agosto, reunió un grupo de mujeres, que armadas con lanzas escoltaron a Villavicencio a la casa que le había sido preparada, en donde permanecieron en guardia hasta que salió de la ciudad. Nada daba un aspecto más ridículo que el ver a este héroe naval cuando asistía a la reunión de la Junta, marchando por la calle con una guardia de Amazonas de más de 20 mujeres con lanzas, cada vez que le conducían hasta la sala y desde ella...⁹⁰.

Una vez que Quito es ocupada, el jefe realista Samano elabora un listado que él denominó "*Principales traydores, cabezas de motín y seductores de Quito*", y en él constan algunos nombres de mujeres, se entiende aquellas que por su nobleza, apellido, apoyo a sus seres queridos, riqueza y participación en la defensa de la ciudad, sobresalieron: "*Doña Nicolasa Guerrero, esposa de don Pedro Montúfar; doña Josefa Herrera, madre de don Manuel Matheu; doña Josefa Lozano, esposa de don Javier Salazar; Antonia Salinas (a secas), en razón de que no era mujer de alcurnia*"⁹¹ y es posiblemente la Salinas que cita Stevenson.

Doña **Josefa Herrera de Berrio**, Marquesa de Maenza, estuvo vinculada con Latacunga por lazos familiares, latifundios que tenía en la jurisdicción y la actividad contra los realistas que llevaba a cabo su hijo. De esta mujer patriota el escritor Dr. Neptalí Zúñiga al citar una larga lista de insurrectos, dice "*Doña Josefa Herrera, la que se llama Marquesa de Maenza, viuda: ha contribuido con donativos y con su hijo don Manuel Matheu, han sostenido la insurrección con tenacidad distinguiéndose entre las de su sexo con el carácter de feroz y sanguinaria*"⁹².

Durante la lucha que Carlos Montúfar y su ejército, llevó a cabo en las actuales provincias de Cañar y Azuay,

90. BENNET STEVENSON, William. (1994). "Narración histórica y descriptiva de veinte años de resistencia en Sudamérica", Quito: Ed. Abya-Yala, pp. 510-511.

91. M.A. GONZALEZ, P. (1922). "Las víctimas de Samano", Alemania: Imprenta Herder y Compañía-Friburgo de Brisgona, pp. 145-146.

92. Op. Cit., ZUÑIGA, p. 192.

en Mocha se pasa revista de tropas y se toma nota de una gran cantidad de indios "cargueros" y "guarichas"; frente a esta situación algunos comandantes reclaman, pues estorban, dicen los quejosos, sin pensar en la gran ayuda que ellas brindaban, pues oficiaban de todo: cocineras, espías, lavanderas, costureras, enfermeras, comadronas, emisarias, entre otros.

No sólo la presencia de la mujer quiteña, es la que sobresale con sus acciones en las luchas por la independencia y así cuando el jefe realista Toribio Montes avanza hacia Quito, en Mocha sostiene una acción de armas contra los patriotas. Ocupa la población y una fervorosa realista, doña **Josefa Suárez de Manzanos**, con otras mujeres, festeja el triunfo, viva a los vencedores, y realiza otras manifestaciones de regocijo, al punto que sus actos, fueron premiados con un escudo. Ella y otras personas de esa localidad sea por criterio propio o por compromiso, se hicieron presentes en ese hecho histórico, que como contraparte recuerda la acción del patriota Joaquín Hervas, que en la plaza del poblado, al grito de "Viva la Patria", disparó sus armas, muriendo en la intentona.

Los investigadores Piedad y Alfredo Costales, en sus estudios⁹³ hacen referencia a la prisión del prócer Manuel Quiroga y su asesinato, en presencia y junto a su esclava afrodescendiente que se hallaba embarazada y llevando alimentación para su amo. Desatada la matanza del 2 de agosto de 1810, ella cae víctima de los disparos, pese a no tener ninguna participación en los movimientos libertarios, pasando con su muerte a constituir un ejemplo, de entre los cientos de mujeres y niños inocentes, que murieron en esta barbarie. Su muerte no quedó en el olvido, toda vez que la esposa de Quiroga, airada y repetidamente reclamó al Conde Ruiz de Castilla, por la pérdida de la esclava, primero lo hizo por el valor de la misma, luego manifestando rebeldía por el suceso, increpó en sus escritos acusándole de ser el único causante de la matanza.

93. Cfr. COSTALES, Alfredo; COSTALES, Piedad. "La sangre negra que se derramó el dos de agosto". El Comercio, agosto de 1984.

La viuda doña **Baltazara de Bastidas y Coello**, el 3 de noviembre de 1810, dirige un primer reclamo y al no recibir contestación pone otra comunicación el 24 de octubre de 1811, donde *"valientemente la viuda incrimina a Ruiz de Castilla y a los pardos de Lima por la matanza del 2 de agosto"*.

La carta en mención entre otros asuntos dice:

"...Si V.E. tiene presente el juramento solemne que dirigió a nombre del Rey Nuestro Señor, que ratificó igualmente los pactos más sagrados de conservar la Junta instalada el diez de agosto, cuyos objetos eran recomendables, dirigiéndose a defender Nuestra Católica y Santa Religión, los derechos de Fernando Séptimo, y los de la Patria, protestando entre tanto lo resolvía S.M. no proceder contra ninguno que directa o indirectamente hubiese tenido parte en ello; no dudo que V.E. me hará justicia cuando la muerte de mi esclava fue consiguiente a haber faltado al juramento y pactos referidos, a cuya observancia estaba obligado por todos los derechos juntos... De aquí es que sin violencia se infiere que la muerte de mi esclava es imputable al Exmo. Señor Conde Ruiz de Castilla...Le vimos que estando en Añaquito rechazó muchos capítulos que no le adaptaron con varonil y constante ánimo, y no entró a Quito, hasta que en todo quedó satisfecho a su entera satisfacción. Luego es evidente que no hubo violencia ni fuerza que le obligase a hacer juramento nulo. No debió separarse de la observancia de las leyes, ni despreciar la autoridad del soberano..."

Por otro lado habiendo sido avisado por mi marido el Dr. Manuel Rodríguez de Quiroga, quien se valió para hacerle del respecto del Ilmo. Sor. Obispo, que la infame tropa de Lima quería cometer este atentado de matar a los infelices presos alevosamente en el cuartel, no dio paso alguno para evitarlo, constándole a mayor abundamiento la verdad para el informe del Capitán Barrantes. Con cuya omisión, o negligencia se hizo responsable... Finalmente tiene V.E. que los soldados limeños procedieron a cometer tan execrable maldad en el cuartel por conveniencia del mismo Exmo. Sor. Conde Ruiz de Cas-

tilla, según se deja ver por los hechos posteriores al asesinato. Se premió a la tropa limeña con los respectivos grados a la mayor o menor crueldad...se les propinó con botijas de aguardiente...en la misma tarde se les permitió saqueos, y otras mil atrocidades. Con lo que es visto que si bien los soldados fueron la causa física, el Conde Ruiz de Castilla fue la causa moral de la criminalidad.

Así se dió parte al Exmo. Sor. Virrey de Santa Fe, con la expresión de que ya pagaron su delito los llamados reos.- etc. Quito, y octubre 24 de 1811- f) Baltazara de la Bastida y Coello...⁹⁴.

Reveladora y valiente es la carta de la viuda que acusa al Conde de la matanza y demuestra, como la mujer quiteña, eleva su voz en defensa de los sacrificados, arriesga todo y encara al déspota, con comunicaciones escritas a mano. Los Costales, terminan su trabajo investigativo, diciendo *"La viuda de Quiroga tiene el mérito de haber encarado al propio Conde Ruiz de Castilla con aquellas comunicaciones de su propio puño y letra. La historia debe hacer justicia a una mujer heroica, la cual, por esos olvidos infames, ha ido quedando en la penumbra de los tiempos, más como anécdota que como historia cierta"*⁹⁵.

En este proceso independentista quiteño, los historiadores Costales, resaltan la figura casi desconocida de doña **Antonia León y Velasco**, nativa de Riobamba y casada con Manuel Gómez de la Torre y Paz, personaje emparentado con el coronel quiteño Carlos Montúfar, que residía en Ibarra, quedando viuda muy joven por muerte de su esposo en las "guerras de Quito", de los años de 1810-1812, para luego ir a vivir en Quito. Perteneciendo a una familia noble, se presume recibió una educación esmerada y tanto en su ciudad natal, como en Ibarra y en Quito, vivió de cerca las luchas populares y la heroica y a veces agresiva actitud de la gente de los barrios y también de las comunidades indígenas. En 1809, doña Antonia conspira y trabaja infatigablemente en el papel de espía. A partir de entonces, el virus de la libertad se introduce

94. A.N.H.P.Q. (1810). Juicios de Prot. Caja No. 222.

95. Op. Cit., p. 18.

en su alma sensible; por ella: lucha, trabaja, se mueve y aprende a decir las verdades en silencio, casi sin abrir la boca, pero las gentes prontamente la escuchan y se animan por la insurgencia. A partir de ese año le dan el alias de "La Bandola", porque sabe manejar sable, la pistola y la carabina. Vive entregada por completo a "*conspirar contra el godó, cada vez más odiado. Hacia 1812, "La Bandola" toma partido. Las guerras de Quito, los crímenes y asesinatos continuos, le han llenado el alma de indignación y por ello busca a las mujeres que pueden colaborar en esta gran misión libertadora*".

A Toribio Montes, lo desacreditaba, le reclamaba y le increpaba sus crímenes; hace amistad con los soldados realistas, "*les tira la lengua*" y conoce planes y órdenes de los opresores. Todo esto determina su prisión, pues su temerario comportamiento "*incita al pusilánime y anima al valeroso*".

Se le acusa de pedir la cabeza de Montes y denigrar a la tropa a su mando. El 15 de diciembre de 1812, el Alcalde ordinario de Segundo Voto, Rafael Maldonado, inicia el proceso judicial que termina con la confiscación de sus bienes. El 18 de diciembre rinde su confesión en la prisión, en el Recogimiento de Santa Marta. El 20 del mismo mes y año, es acusada de portar un cuchillo, lo cual agrava y complica su situación dentro del juicio que se instauró en su contra. El Juez pide cuatro años de destierro en Cuenca y la pérdida de la mitad de sus bienes. Su defensor, Francisco Javier Escudero, luego de varios careos, interrogatorios, idas y venidas, consigue que el 8 de marzo de 1813, sea puesta en libertad, trasladándose a vivir en Ibarra, ciudad donde continúa apoyando la causa. Facilitó la fuga de Peña, Chiriboga y otros patriotas. Presenció el fusilamiento del francés Marcos Guyón y posiblemente de Calderón y Aguilar, luego del combate de San Antonio de Ibarra*.

Las tres Manuelas:

El breve recuento de la revolución quiteña quedarían incompleto sino se resaltan las figuras de las "*Tres*

96. A.N.H. Sección Juicios. Caja No. 229. Falsas Imputaciones. El Comercio, agosto de 1984.

Manuelas" que representan el procerato y la heroicidad femenina en el proceso independentista, entre los años de 1808 a 1822. Ellas son -mujeres que con su intelecto, presencia y recursos impulsaron la conquista de la libertad, pues viviendo en un tiempo adverso, fueron heroínas más allá de las circunstancias-observando cierta cronología en su participación: doña **María Manuela Dominga De Santa Cruz y Espejo**, doña **Manuela Cañizares y Álvarez** y doña **Manuela Sáenz Aizpuru**, ésta última de activa y decidida participación, en la segunda etapa de la lucha. Las tres constituyen una trilogía que los ecuatorianos deben recordar y honrar.

En relación a doña **María Manuela Dominga De Santa Cruz y Espejo**⁹⁷ intelectual quiteña, se dice que escribió algunos artículos, en el periódico "Primicias de la Cultura de Quito", cuyo redactor y editor fue su hermano, el precursor Eugenio Espejo, convirtiéndose en heredera de sus ideales⁹⁸. Apoyó decididamente el proyecto revolucionario que predicaban su hermano y esposo, junto a otros compatriotas, en la recatada vida colonial, en cuya casa se daban cita los próceres para cultivar las ideas autonomistas de los enciclopedistas franceses⁹⁹. Dos de los aportes materiales a la causa emancipadora, fueron la entrega de un cofre personal de alhajas, para financiar la causa; y, el otro, cuidar y proteger la biblioteca de su hermano y las colecciones

97. El Comercio, "Obra de Manuela Espejo supera a la de las otras heroínas de la Independencia", B-10, 3 de diciembre de 1976.

Nació en Quito el 20 de diciembre de 1753. El 29 de junio de 1798, contrae matrimonio con otro quiteño ilustre, José Joaquín Mejía Lequerica, célebre como Diputado en las Cortes de Cádiz-España

98. BARRERA, Eulalia, "Manuela de Santa Cruz y Espejo", El Universo, A-4, 30 de abril de 1981.

99. GUERRA, Alejandro, "Manuela Espejo, una mujer patriota", El Comercio, La familia 7, 19 de agosto de 1990. Los enciclopedistas franceses en su discurso ilustrado sobre la igualdad no tomaron en cuenta los "Cuadernos de las Quejas" enviados en 1789 por algunas mujeres a la Asamblea francesa pidiendo instrucción, modestos ejercicios de voto, reforma de la familia y protección; mientras Rousseau argumentaba sobre la negación de la ciudadanía a las mujeres, y Olympia de Gouges y Mary Wollstonecraft buscaban, sin lograrlo, a dar voz pública a las ideas democráticas de sus contemporáneas con la publicación de la Declaración de los derechos de la mujer y de la ciudadana (1791) y la Vindicación de los derechos de la mujer (1792).

de zoología y botánica, de su esposo, en compañía de los sabios naturalistas extranjeros, Caldas, Mutis y Anastasio Guzmán, valiosa información que los españoles pretendían destruir por considerar que en esas colecciones y sus escritos, estaban los gérmenes de la insurrección.

Doña **Manuela Cañizares y Álvarez** ha sido permanentemente acusada de una vida licenciosa y libertina, pero a finales de los años cincuenta del siglo pasado, una serie de opiniones y comentarios hacían ver lo contrario.

Los desafectos y temerosos en su mayoría españoles y chapetones, pronto se dan cuenta de las consecuencias de la revuelta y empiezan a insultar y molestar a los revolucionarios con anónimos y pasquines, tratando de ridiculizarles y bajar la moral. Doña Manuela Cañizares y algunas de sus compañeras de lucha, no estuvieron libres de ese tratamiento. En esos escritos:

Qué es la Junta? Un nombre vano. Que ha inventado la pasión. Por ocultar la traición y perseguir al cristiano.
¿Qué es el pueblo soberano? Es un sueño, una quimera,
Es una porción ratera De gente sin Dios ni rey...
¿Quién ha causado los males? Morales
¿Quién los defiende y obliga? Quiroga...
Es menester que así sea. Para lograr ser mandones. Estos desnudos ladrones Morales, Quiroga y Rea...
¿Quién mis desdichas fragó? Tudó
¿Quién aumenta mis pesares? Cañizares...
¿Quién mi ruina desea? Larrea.
Y porque así se desea. Querría verlas ahorcadas. A estas tres tristes peladas Tudó, Cañizares, Rea...¹⁰⁰

Resulta conocido el comportamiento de doña Manuela en la noche del 9 de agosto de 1809, cuando algunos asistentes temerosos quisieron abandonar la reunión, desistiendo de las ideas de independencia, se dice incluso que trato de "cobardes", a quienes así procedieron y debió ser así, porque Manuel María Borrero, autor del cuestionado libro *"La Revolución Quiteña"*¹⁰¹ narra el ingreso de

100. CEVALLOS, Pedro Fermín, pp. 55-57.

101. 1808-1812. Quito: Ed. Espejo, p. 24.

los patriotas esa noche a su morada y la forma como les recibe *"con el entusiasmo de su sensibilidad patriótica, no se arredra, más bien les conforta con su ejemplo"*. Pedro Fermín Cevallos de la heroína escribe *"mujer de aliento varonil, a cuyo influjo y temple de ánimo cedieron aún los más desconfiados y medrosos"*¹⁰². En esta línea, Ángel Polibio Chávez, en uno de sus artículos cita la presencia de la mujer en la época de la independencia y hace constar a doña María Larrain, doña Josefa Tinajero, doña Rosa Zárate y a la principal doña Manuela Cañizares.

Mariano Torrente escritor español, autor de *"Historia de la Revolución Hispanoamericana"*, aunque no refiere una buena imagen de los patriotas del 10 de agosto, al referirse a doña Manuela, manifiesta que es *"una mujer fuerte"*, con mucha *"serenidad de ánimo"* y *"varonil empuje con que animaba a la empresa a los que manifestaban algún temor o desconfianza"*.

En todo el mundo cuando aparecen los ejércitos, a la par aparece la mujer del soldado, y desde el inicio su presencia y participación era indispensable. Era tratada despectivamente, recibiendo diferentes nombres: tropeña, carishina o guaricha, no importa como la llamaron, fue la compañera del soldado, una patriota más de la libertad. De personalidad fuerte, audaz y temible, muchas son parte de la historia aunque una gran mayoría, anónimamente prendieron la chispa de las rebeliones, con su verbo encendido y convincente o con su actitud decidida, llegando incluso a hacer uso del fusil o la espada, pero por las particulares circunstancias que se vivían fueron las que demandaron de su presencia, incluso alejándolas de la honra y enfrentando la ignominia.

"La reunión en la cual los patriotas quiteños pusieron en marcha el operativo revolucionario tuvo como valiente anfitriona a doña Manuela Cañizares, inquilina de unas piezas en el lado sur de la casa de El Sagrario, único lugar posible, el más cercano al Cuartel Real, para que los revolucionarios comprometidos pudieran reunirse y asaltarlo. Aquella posición era, en efecto, estratégica, dada su proximidad al Palacio de Gobierno...

102. Historia del Ecuador. Colección Ariel, p. 42.

[heroica mujer para quien] el implacable fiscal Tomas Arechaga pidió para ella la pena de muerte, única mujer entre los más de cien candidatos al último suplicio¹⁰³.

Las palabras que la consagraron al decir "*hombres cobardes, nacidos para la servidumbre ¿de qué tenéis miedo?*" fueron expresadas cuando arengó a los patriotas que se reunían desde hace mucho tiempo atrás en su casa, aquel 9 de agosto de 1809¹⁰⁴. Patriota quiteña que se encuentra entre la pléyade de mentalizadores del Grito de la Independencia y que debió huir de la pena capital hasta el fin de sus días en Pujili.

Doña **Manuela Sáenz Aizpuru**, conocida como la "Libertadora del Libertador" o como la "Caballeresa del Sol", "sobretudo hay un inmenso amor a la patria, un amor a la libertad; por eso se le ve en las horas más difíciles de los combates, acompañando ya a Bolívar, ya a Sucre, sea imprimiendo ánimo y valor a los soldados, sea curando a los enfermos o ayudándolos a bien morir¹⁰⁵.

mujer polifacética sobresalió en múltiples aspectos: como negociadora cuando consiguió en Lima que parte de los oficiales del "*Numancia*" se cambiaran al bando del ejército libertador; en Pichincha rescatando y atendiendo heridos y enfrentándose al enemigo en las guerras de independencia hispanoamericanas. El 20 de diciembre de 1824, el Libertador Simón Bolívar la nombra Coronel del Ejército Colombiano, luego de recibir el parte de su participación en la Batalla de Ayacucho (Perú), por parte del Mariscal Antonio José de Sucre. Participó en la Batalla de Junín como una integrante más del ejército patriota; como colaboradora cuando ayudó al escape del Libertador tras el atentado de la "noche septembrina" en Bogotá; y, como mujer fiel a quien fue el compañero de su vida; situación personal que ha sido satanizada por muchos, tratando de desmerecer su vida tras una serie de insultos que en lugar de hacer palidecer su imagen, lo único que han hecho es fortalecerla, puesto que su

103. SALVADOR, Jorge, "Manuela Cañizares", *El Comercio*, A-4, 05 de marzo del 2007.

104. AGUILAR, Jaime, (1960). "Grandes personalidades de la Patria Ecuatoriana: Galería Biográfica". Ambato: Librería Futuro, p. 145.

105. *Ibíd.*, p. 243.

presencia fue más allá de la alcoba del Libertador, ella con su singularidad de mujer contribuyó a la gesta patriota e independentista.

Pobre, abandonada, vilipendiada, muere en Paita-Perú el 23 de noviembre de 1856.

En un acto de justicia póstuma y reivindicación como heroína, el 24 de mayo de 2007, mediante Decreto Ejecutivo No. 341-A, el Eco. Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República del Ecuador, decretó el otorgamiento del grado honorífico de Generala de la República del Ecuador a la Coronela del Ejército Patriota Manuela Sáenz Aizpuru. En una ceremonia militar en el Templo de la Patria, se le otorgó simbólicamente el grado de Generala, dignidad que no pudo haber recaído en mejores hombros para ostentar los laureles dorados que consagran su mando y valentía.

Otras carishinas.

Digna de ser mencionada es también doña **María Calisto**, que junto a otros patriotas fueron apresados y les embargaron "*sus bienes como medidas de seguridad para mantenerlos a raya*", escribe Cevallos, refiriéndose al incidente que se produjo en la recoleta de La Merced y la muerte del anciano Ruiz de Castilla, por cuanto las autoridades españolas descuidaron la protección del ex-presidente, los realistas querían mediante apresamientos, encontrar al o los culpables y bajo esta perspectiva también le acusaron al patriota Nicolás de la Peña¹⁰⁶.

En contraste con estas actuaciones más bien intelectuales, políticas y sentimentales, sobresalen tres mujeres vistiendo ropas masculinas que se alistaron en el ejército libertador acantonado en el cuartel de Babahoyo, el 21 de agosto de 1821, con los nombres de Manuel Jurado, Manuel Jiménez y Manuel Esparza; pero en realidad eran: **Nicolasa Jurado, Inés Jiménez y Gertudris Esparza**, heroínas de la Batalla de Pichincha. Herida una de ellas -Jurado- los soldados se percataron al revisar su herida cerca del pecho, su condición de mujer y, ante cuya presencia el Mariscal Antonio José de Sucre

106. Op. Cit., CEVALLOS, pp. 114-115.

solo pudo reconocer su enorme coraje en el campo de batalla y la ascendió al grado de sargento. Jiménez y Esparza siguieron combatiendo y acompañaron a Sucre hasta la batalla de Ayacucho, y luego del glorioso triunfo, descubrieron que eran mujeres.

Destaca también, doña **Mariana Carcelén Larrea**, Marquesa de Solanda, como solía llamarla en gran Mariscal *"la adorada media alma de su ser"*, quien a través de sus cartas le apoyaría en sus ideales y las luchas emancipadoras a lo largo de tierras ecuatorianas, peruanas y bolivianas durante casi ocho años; casándose, por poder otorgado al coronel Vicente Aguirre el 20 de abril de 1828; y, retornando a tierras quiteñas en los primeros meses de 1829, para residir en su casa, actualmente llamada *"Museo Casa de Sucre"*.

Otra heroica dama **Natividad Parrales**, humilde mujer que manifestó: *"Si su merced cree que el hijo no puede marchar a la guerra por el abandono a la madre, pues entonces la madre irá junto a él"*, a lo que el Libertador Simón Bolívar replicó: "concedido". Historia de una madre-viuda, conocida por los soldados libertarios de la época como "Nati, la lojana", porque enseñaba a su hijo el ferviente deseo de alcanzar la libertad, allí en la línea de fuego, donde los héroes verdaderos dan un ¡Viva la libertad!. Meses después fallece en la batalla de Tarqui.

Consagrada la emancipación de España, en los inicios de la República, se mantienen aún luchas intestinas, a las cuales debió enfrentar el entonces presidente general Juan José Flores, quien debe resistir los movimientos subversivos de Guayaquil y Quito, y así, cuando el levantamiento del Batallón "Flores" en Latacunga y su posterior repliegue hacia la Costa; son perseguidos por el general Juan Otamendi; sorprendidos en Bahía de Caráquez son diezmados y Otamendi en su informe refiriéndose a las bajas escribe "...en el campo de batalla, 70 de ellos y 5 mujeres perecieron en la carga de caballería, por hallarse uniformadas y entre la tropa. Quedan en nuestro poder catorce prisioneros, doce mujeres...", descripción que refleja sin dudarle la presencia de la mujer en el campo de batalla, como un soldado más.

Con ellas y muchas más otras heroínas anónimas termina un periodo donde la presencia de la mujer impactó en las luchas por la Independencia y los inicios de la vida republicana. El comportamiento femenino en las épocas citadas era explicable -no sólo habían razones sentimentales y afectivas- puesto que existían urgentes e inaplazables necesidades de los combatientes. Los servicios de apoyo logístico -tal y como hoy se los conoce- no existían; el servicio médico insuficiente; para la alimentación de la tropa necesitaba cocineros, ayudantes, saloneros, etc.; la mensajería y la comunicación entre unidades, era casi nula; el lavado y arreglo de los uniformes no esperaba; la inteligencia militar no estaba organizada y a falta de hombres en el combate muchas mujeres empuñaron las armas; conformando de esta forma un fenómeno social vigente en esos años y que poco a poco fue desapareciendo, como resultado de la situación social misma que se iba viviendo y que exigió su presencia, incluso alejándolas de la honra y enfrentando la ignominia.

La vida republicana.

Ellas vivieron una época en la cual no existían mecanismos de participación democrática, su contingente fue vital para esas luchas y en algunos casos lo hicieron a través de gestiones desde la privacidad de sus hogares. Después de la Independencia el régimen jurídico-social de la mujer no cambió en nada pues se mantenían iguales las estructuras hispánico-católicas tradicionales, inclusive la mujer casada carecía de toda capacidad legal; en este contexto la sociedad misma reclamó y demandó su participación para -una vez que terminaron estas luchas- someterlas a profundas críticas y cuestionamientos que en algunos casos determinó que fueran excluidas y relegadas, para luego ser olvidadas.

Más adelante, en los tiempos de consolidación de la República y de la lucha entre conservadores y liberales, vuelve la figura de la mujer a resurgir: en la toma de Punín (1871) doña **Manuela León** al frente de las tropas del pueblo, dio su grito que era la señal convenida que esperaban los rebeldes para incendiar la población y evi-

tar que caiga en manos de las tropas conservadoras¹⁰⁷. **"Mama Pebeta"** carishina liberal; las damas **Mercedes y Josefina Ribadeneira** quienes bajo sus vestidos transportaban armas para entregar a sus coidearios en Tulcán; y, la **"Chuquirahua"** campesina que defendió su pensamiento que era el pensamiento del Viejo Luchador en la campaña de 1896, "allí estaba organizando los pequeños grupos guerrilleros antialfaristas, proveyéndoles subrepticamente de armas o municiones o confabulando soterradamente entre los múltiples descontentos con el nuevo régimen que usaba la palabra "libertad" para cometer sus excesos"¹⁰⁸.

La Revolución Liberal de 5 de junio de 1895 no solo originó las "montoneras", entendidas como guerrillas populares, provenientes de sectores sociales excluidos, en favor de la causa liberal; también abrió un espacio para vincular a la lucha armada, a mujeres de Sierra y Costa ("guarichas") que acompañaban a los soldados en los campos de batalla o que se comprometían con la causa revolucionaria, realizando otras actividades relacionadas directa o indirectamente con apoyo a las campañas alfaristas, y si tenían que empuñar las armas, lo hacían, coreando el grito de ¡Viva Alfaro Carajo!¹⁰⁹.

La historia, la leyenda y hasta las anécdotas, sumado al escenario conflictivo y confuso de la época, no permiten conocer con claridad la decidida participación de la mujer en la lucha liberal y guardando la prudencia que amerita su tratamiento, se mencionan a valientes mujeres, dignas de ser recordadas y mencionadas como una forma de rendirles tributo y honrarlas por el legado que nos dejaron. Son historias de vida, historias de heroínas, que deben tenerse presente, porque son ejemplos de vida, dignos de ser emulados.

107. El conflicto surge por la "Contribución al trabajo subsidiario" que obligaba a trabajar dos días en la construcción de los caminos públicos. HERRERA, Rafaela, "La India del Diablo", El Universo, Domingo-3, 7 de octubre de 1984. Expreso, "Fusilaron a Manuela León", Calendario Histórico-28, 8 de enero de 1995.

108. GRANIZO, Rodrigo, "La Chuquiragua", El Comercio, A-5, 03 de diciembre de 1984.

109. ROMOLEROUX, Kelly. "La mujer en la gesta liberal alfarista". El Telégrafo, viernes 17 de junio de 2011.

Es muy posible que desde la época del gobierno conservador de don Gabriel García Moreno, las ideas liberales comenzaron a tomar fuerza, particularmente en el litoral ecuatoriano. En 1876 se produce la revolución en contra del general Ignacio de Veintemilla en Guayaquil y aparece la figura femenina de doña **María Matilde Gamarra Elizondo de Hidalgo Arbeláez**¹¹⁰, apodada la "Ñata Gamarra", quien puso su fortuna y bienes a disposición de los rebeldes. Igual proceder lo tuvo años más tarde en 1883, cuando sin vacilaciones se convierte en los brazos operativos de Eloy Alfaro; y, en 1884 forma parte del grupo de liberales que estaban en contra del Presidente José M. Plácido Caamaño.

En noviembre de 1884 conjuntamente con un grupo de liberales se reúnen en hacienda "Victoria" y se da inició a la muy conocida Revolución de los "Chapulos", con la activa intervención de los hermanos Cerezo e Infante Díaz y otros liberales.

La "Ñata Gamarra" no solo dio ayuda logística y de personal (1 mayordomo, 8 empleados y 77 peones denominados "Húsares de Chapulo") a los liberales, envió a su hijo Eduardo, con suficiente dinero, en barco fletado a Centroamérica (Nicaragua) para que traiga de regreso al general Eloy Alfaro y asuma el comando de la revolución de 1895. En 1899 entregó indescriptible ayuda humanitaria a las víctimas de la sequía en su jurisdicción e igual ayuda prestó a las víctimas del gran incendio de Guayaquil, los días 5 y 6 de octubre de 1896. Fue perseguida, confinada y desterrada, pero nada amedrentaba a ésta valiente combatiente, cabalgaba a pelo y sin zapatos, portaba un collar de municiones amarrado al cuello y peleaba con machete. Fallece el 21 de mayo de 1916, sin saborear el triunfo de las montoneras de Alfaro.

La manabita **Filomena Chávez Mora de Duque**, conocida como "La coronela", nace en el sitio El Guabito, cercano a Portoviejo en 1884, es hija de don Inocencio Chávez y doña Gertrudis Mora; y, muere en Manta el 27 de septiembre de 1961, sin dejar descendencia directa.

110. Esta protagonista nace en Baba-Los Ricos- el 13 de abril de 1846 en la hacienda "Victoria" de sus padres, ubicada a orillas del estero "Chapulo" en el río Daule.

Desde muy joven se identificó con los postulados del liberalismo y los de su líder Eloy Alfaro; actuaba como emisaria entre los liberales, llevando mensajes o armas, en la época en que se perseguía y fusilaba a los revoltosos, pero tenía de enlace a su hermano el capitán Ismael Chávez Mora. La adolescente Filomena se enroló primeramente en las tropas del coronel Zenón Sabando¹¹¹-activo combatiente en la región manabita- para posteriormente colaborar con los insurrectos "Chapulos" y acompañar a Alfaro en sus luchas revolucionarias. Por su activa participación fue amenazada de ser excomulgada por el obispo Pedro Schumacher.

En 1910 dada la frágil y delicada situación internacional con el Perú, "La coronela", que para ese entonces tenía 26 años, se enlistó en las filas del general Flavio Alfaro, quien se encontraba en Guayaquil, organizando las tropas para viajar a la frontera. Cuatro años más tarde, reunió un contingente de tropas voluntarias en apoyo de la revolución del coronel Carlos Concha, en Esmeraldas y viajó hacia la rebelde ciudad. Un breve combate en el sitio "Los Claveles" cerca de Jipijapa, le costó su derrota y apresamiento, siendo liberada tras el armisticio aprobado por el presidente Alfredo Baquerizo Moreno¹¹². Junto a la coronela Filomena Chávez, merece ser nombrada doña **Sofía Moreira de Sabando**, esposa del coronel Zenón Sabando (jefe de las guerrillas liberales de los "Chapulos"), quien era la responsable de los abastecimientos en el conflicto; recogió armas y acogió en su casa a los líderes montoneros. Se vio obligada a adentrarse en las selvas y escapar por Montecristi, porque el gobierno dispuso persecución en su contra.

No hay que olvidar que Eloy Alfaro en sus primeros enfrentamientos en armas, en Lomas de Manta -Cerro El Colorado- contra el gobierno (5 de junio de 1864) con-

111. El coronel Zenón Sabando, jefe liberal de Manabí, dijo de ella que "lo que más le gustaba era agazaparse tras un matapelo, echarse la culata del fusil a la cara y apretar el frío gatillo", lo señala el historiador Pedro Saed Herrería, "Carajol Una síntesis biográfica del general Eloy Alfaro", Quito, diciembre 2007. Anexo 11, p. 78.

112. Iglesias Mata, Dumar. (1995). "Eloy Alfaro-100 facetas históricas". Portoviejo: Gráficas Ramírez, pp. 661-664.

tó con la ayuda de dos valientes mujeres doña **Isabel Muentes de Alvia** y la **mulata Martina**, de quien se dice que le salvó la vida a "su antiguo amo *Eloy Alfaro*", mujeres que colaboraron decididamente en la emboscada a las tropas garcianas.

Otras mujeres alfaristas citadas por varios historiadores son: la riorense doña **Rosa Villafuerte de Castillo** quien mantuvo ocultos en sus propiedades cacaoteras de Los Ríos a los soldados del general Plutarco Bowen que luchaban en la zona de Bodegas-Babahoyo; y, las guayaquileñas **Maclovia Lavayen de Borja**, **Carmen Grimaldo de Valverde** y **Teresa Andrade**, quienes desde 1884 estaban ya comprometidas como agentes revolucionarias o combatientes liberales, según las circunstancias. El Dr. Dumar Iglesias Mata en su obra "*Eloy Alfaro-100 Facetas Históricas*" menciona los nombres de mujeres de activa participación en la revolución liberal: doña **Marieta Alfaro** "la Mayoresca" como mensajera y enfermera de las tropas; doña **Juana de Flores** en Montecristi y particularmente cita el decidido apoyo prestado a la revolución por doña **Natividad Delgado de Alfaro**, la esmeraldeña doña **Delfina Torres de Concha**, quien combatió al lado de su esposo e hijos y doña **Ramona Micles de Cevallos**¹¹³.

Doña **Juana Miranda** (Quito, 1843-1914) obtuvo el grado de sargento mayor en las luchas que Gabriel García Moreno mantuvo con Colombia -a la fecha sería equivalente al grado de mayor- también participó como "enfermera de campaña con los cirujanos militares en el combate de Galte -en las cercanías de Riobamba- el 14 de diciembre de 1876"¹¹⁴. En 1898, durante el primer gobierno de Alfaro, y siendo obstetra graduada conjuntamente con el Dr. Ricardo Ortiz, crean y organizan la Maternidad, dependiente de la Facultad de Medicina de la Universidad Central de Quito, para atender a las mujeres más pobres¹¹⁵.

113. *Ibid.*, pp. 446-448.

114. LANDAZURI, Mariana, (1999). "Juana Miranda la primera profesora universitaria del Ecuador", No. 209, Quito: *Diners*, p. 43.

115. *Revista Diners*. N.º. 209. Octubre 1999, pp. 42-44.

En la citada revolución de los "Chapulos", aparece como combatiente doña **Cruz Lucía Infante**, hermana de los también ya citados rebeldes liberales y otras arriesgadas féminas: doña **Dolores Usubillaga**, cuñada de Emilio Estrada; doña **Juliana Pizarro** en el grupo de la "Ñata Gamarra" y, doña **Porfiria Aroca de la Paz**, casada luego con don José Domingo Feraud Guzmán. Más tarde aparece doña **Delia Montero Maridueña**, yaguacheña hija del conservador coronel José Montero Ramos y hermana de los caudillos liberales Pedro y José Montero, con quienes activamente participó en la lucha liberal.

Cuando Eloy Alfaro hace su entrada en Quito en septiembre de 1895, los quiteños lo reciben apoteósicamente, unidos civiles y militares, hombres, mujeres y niños. Al frente de la escolta y unidades militares, marcha doña **Rosario Carifo** (Carifa) una humilde mujer alfarista consumada, que arengó y guió a la hija del sacristán de una iglesia vecina para que grite vivas por Alfaro, hecho no extraño, pues algunos alfaristas, trajeron para la recepción del jefe liberal a la Santísima Virgen del Quinche y hasta hubo una ceremonia religiosa.

Todo esto induce a pensar que la presencia de la mujer, más allá de lo narrado, siempre tuvo un espacio y protagonismo en la etapa del liberalismo, aunque en muchas ocasiones haya sido de manera solapada. Narraciones que han formado parte del proceso histórico ecuatoriano, que se conoce a través de los historiadores Dr. José María Jaramillo Palacio en su obra *"Historia, tradiciones y leyendas de Quito"* y, la escritora Laura Pérez de Oleas Zambrano en su obra *"Historias, leyendas y tradiciones ecuatorianas"*.

No sería justo únicamente exaltar el nombre de aquellas mujeres que apoyaron y estuvieron en los campos de batalla durante los largos años de la lucha liberal. Justo y objetivo es reconocer también a aquellas mujeres que participaron en estas acciones de armas, pero desde la línea conservadora, junto a sus hombres y por tanto merecen ser citadas. Es así cuando las tropas conservadoras al mando del coronel Antonio Vega Muñoz, deciden tomar Cuenca en poder de los liberales,

en julio de 1896, la mujer cuencana, tiene clara participación el día 5 de julio. El 7 del mismo mes, Vega y una Asamblea deciden continuar la campaña contra los liberales, decisión que lleva a los contrincantes a enfrentarse nuevamente con la angustiada población, los días 22 y 23 de agosto de 1896.

La situación de la rebelde Cuenca hace que Alfaro en persona comande la toma de la ciudad. Se combate duramente por dos días y al final el día 23 luego del medio día, ingresa a la intranquila urbe, dispone medidas conciliadoras empezando por dar amplias garantías a los derrotados, que al mando del coronel Vega se retiran hacia Azogues, Gualaceo y otros lugares aledaños.

La participación de las famosas "cholas cuencanas"¹¹⁶, en estos dos enfrentamientos armados, es admirable. Sobresalen por su actividad doña **Zoila Vega Muñoz** -hermana del Jefe Conservador- doña **Rosario Crespo**, doña **Herlinda Toral de Pozo**, doña **Pepa Carrera**, la **zapatera Bahamonde**, doña **Cruz Vásquez** y otras anónimas colaboradoras, sus principales acciones estuvieron encaminadas a recolectar armas y municiones, brindar asistencia y socorrer a los heridos y el abastecimiento de alimentos para los combatientes. De doña **Zoila Vega Muñoz**, se escribe *"activa revolucionaria de gran carácter y firme entereza"* y sus colaboradoras las describen como *"las cholas embalaban gustosas los proyectiles de nuevo cuño, y las mil y mil bendiciones que les echaban, impre-cándoles que matasen a todos los herejes"*¹¹⁷.

Otras distinguidas cuencanas fueron las damas **Dolores Vela de Veintimilla**, **Tránsito Villagómez** y **Ana María Merchán Delgado**, quienes actuaron como agentes y correo de los revolucionarios cuencanos, proveyéndoles de alimentos y armas. El Gobierno conservador les confiscó todos sus bienes.

116. El comportamiento de las "cholas" cuencanas, lo testifica el biólogo italiano Enrique Festa cuando se encontraba de paso por Cuenca durante las luchas de Alfaro (1896) en su obra "Cuenca escenario de una de las guerras civiles - Diario de viaje de un naturalista", cuando textualmente refiere: "...una multitud de "cholas" del partido Conservador, armadas de lanzas y echando alaridos pedían mi arresto", pues imaginaban que Festa, era un proveedor de armas de Alfaro, lo que cual no era verdad.

117. ARIZAGA Vega, Rafael. (1989). "Antonio Vega Muñoz el insurgente". Quito: Ed. El Conejo, pp. 88, 94 y 96.

Es importante mencionar fechas, de una parte para ubicarse en el escenario de ese entonces, y conocer las condiciones se encontraban las tropas armadas, condiciones como: las atmosféricas y del terreno, las administrativas y logísticas, las de personal y reclutamiento, las de cartografía e inteligencia, y de la propia organización jerarquizada del ejército en campaña, que dan cuenta de un ambiente tenso y en muchas ocasiones adverso, que hace más valerosa la participación de las mujeres; y, de otra parte, para comprender que a más de las mujeres enunciadas en este breve recuento, muchas quedaron en el anonimato o conocidas por su mote -para quienes se guarda respeto y admiración por lo valientes en el combate y la firmeza es sus convicciones- pero, por sobre todo conocer que desde muy jóvenes y por muchos años, estuvieron ligadas y combatieron por la causa alfarista.

Decidido apoyo antes del pronunciamiento de Guayaquil, lo hicieron el trío de mujeres combatientes liberales guarandeanas: la coronela **Joaquina Galarza de Larrea**¹¹⁸, quien ayudó a las "montoneras" con su propio dinero, llevando mensajes y aún más participando en los combates del 9 de abril y el 6 de agosto de 1895. Su letra (pensión) de retiro obtuvo en 1912¹¹⁹. Doña **Leticia Montenegro de Durango**, combate en Quito el 10 de enero de 1883, junto a doña **Marietta de Veintemilla**, la "Generalita" quien frente a la amenaza del Ministro de Guerra Cornelio Vernaza de tomar el poder, lidera las tropas, venciendo en la contienda y logra la renuncia del ministro sublevado; al año siguiente defendería sola el Palacio, siendo apresada y detenida hasta septiembre de 1883, donde recibió muchas pruebas de afecto y cariño. Cayeron prisioneras y fueron desterradas luego del derrocamiento del dictador Ignacio de Veintimilla (tío de Marietta).

También, **doña Felicia Solano de Vizquete** inicia su acción liberal, cuando el general Veintemilla se enfrenta con tropas del presidente José María Plácido Caamaño. Donó su fortuna y por increíble que parezca, entregó la

118. En San Miguel de Chimbo, el 6 de agosto de 1895, en el propio campo de batalla y por su valerosa intervención, Eloy Alfaro le otorgó el grado de Coronela.

119. Revista Semana. Diario Expreso. Guayaquil, 25 de diciembre 1994.

vida de su hijo Ángel María a la causa revolucionaria; y resulta anecdótico que cuando se enteró que su hijo había muerto en la batalla de San Miguel (6 de agosto de 1895), pronunció estas emotivas palabras: *"No importa, he perdido un hijo, pero ha triunfado la Causa Liberal"*¹²⁰; en 1896 es apresada¹²¹.

Se reproducen las palabras de un reconocido escritor: "...las fuerzas liberales, comandadas por el coronel Francisco Hipólito Moncayo, contaban 88 hombres. Se enfrentaban a unos 300, entre soldados regulares y conservadores reclutados. Cuando se trabaron los choques, el coronel Moncayo ordenó que "entraran en acción las reservas", que estaban compuestas por sólo 20 hombres, que se dividieron en dos guerrillas de a 10, bajo el mando de Terán y Andrade, respectivamente. Al volver el rostro encontraron junto a sus hombres a **tres mujeres** que empuñaban las armas. Eran Joaquina Galarza, Felicia Solano de Vizúete y doña Leticia Montenegro de Durango, a la que consideraban "veterana", porque ya había combatido al lado de Marietta de Veintemilla..."¹²².

Cerca de terminar el primer gobierno liberal, en los años 1899-1900, se producen una serie de acciones de armas en la provincia del Carchi, entre fuerzas liberales ecuatorianas y conservadoras colombianas que apoyaban a sus pares ecuatorianos. El enfrentamiento armado más representativo se da en Tulcán el 22 de mayo de 1900. La ciudad se defiende con tropas al mando del coronel Pedro Pablo Echeverría.

El coronel Elías Troncoso Barba, autor del ensayo *"La Campaña de 1900 en Tulcán"* y actor de estos acontecimientos históricos, describe la defensa de la ciudad en los sectores: La Ollería, Ejido Norte, cementerio Viejo (Las Gradadas) Tajamar y la Encillada, sitio donde con claridad meridiana destaca la valiente participación de un grupo de anónimas mujeres... Y escribe: "se agotan las municiones, y en esas angustias las valerosas pupas

120. SILVA Montenegro, Fausto. "Acontecimientos históricos". Bolívar: Casa de la Cultura Ecuatoriana "Benjamín Carrión", p. 33.

121. Revista Semana. Diario Expreso No. 138. Guayaquil, 9 de marzo 1997.

122. Op. Cit., SAAD Herrera, p.21.

repartían el parque llevando en las polleras los cartuchos a sus maridos y parientes. El combate duró en este flanco hasta las 3½ de la tarde, declarándose la derrota de los contrarios...”.

El militar cita además la participación de doña **Mila Arellano**, hija del general Rafael Arellano del Hierro, quien conjuntamente con otras anónimas mujeres, algunos guardias de estancos y auxiliares colombianos, hacen fuego en la retaguardia de los atacantes, acción que coadyuvó exitosamente en la defensa de la causa¹²³.

Para algunos lectores resultaría inexplicable el siguiente señalamiento, pero es preciso hacerlo por la presencia permanente de la mujer en estas luchas, en especial con ocasión de pedir clemencia y piedad por la vida de los líderes del liberalismo, más aún cuando se recuerda la “horrible muerte” de Alfaro. Olmedo Alfaro Paredes, hijo de don Eloy, en su libro *“El asesinato del Gral. Eloy Alfaro ante la historia y la civilización”* (Panamá, 1912), reproduce el telegrama de súplica de su hermana Colombia Alfaro de Huerta, dirigido al arzobispo de Quito, Federico González Suárez el 27 de enero de 1912, que en lo sustancial decía:

En medio de mi desesperación acudo a usted como única áncora de salvación para que conserve la vida de mi idolatrado padre, a quien llevan a esa como preso político; espero que usted oirá esta súplica de una hija, que en su impotencia de hacer algo a favor de su padre, no tiene otra esperanza que la del Todopoderoso y la de su representante en tierra ecuatoriana¹²⁴.

Hasta la llegada de la revolución alfarista, la mujer ecuatoriana se encontraba en una situación de desigualdad sin precedentes, era considerada como una persona incapaz legal y moralmente, a merced y subordinación del hombre, apta únicamente para realizar oficios domésticos y mantenerse en la vida privada, situación que no se compadecía con el pensamiento de “El Viejo Luchador”, que decía *“es deber de todo gobierno mejorar la*

123. *Ibid.*, 1943: 18-19.

124. Diario Hoy. MORENO Yáñez, Segundo. “Histórica Súplica”. Obtenido: 11 de enero de 2012. Disponible en: <http://www.hoy.com.ec>

condición de la mujer". Es Alfaro quien favorece y propicia esa ruptura de desigualdad e inequidad de la mujer y consolida la reivindicación de sus derechos, brindándole la posibilidad de estudiar y acceder a la administración pública nacional, dignificando su imagen y reconociendo el derecho de vivir en igualdad y libertad, en las mismas condiciones que el hombre, para lo cual adoptó medidas de acción afirmativa para promover la igualdad real y legal, a favor de la mujer porque era "*consciente de la dolorosa condición de la mujer ecuatoriana, relegada a oficios domésticos, limitadísima la esfera de su actividad intelectual y más estrecho aun el círculo donde pudiera ganarse el sustento*"¹²⁵.

Desde la conquista española y durante la Colonia, la mujer fue objeto de abuso y maltrato, el hombre tenía sobre ella el "derecho de vida y muerte". Durante las guerras de la independencia e inicios de la época de la República, su situación no mejoró mayormente. El régimen jurídico-social de esos años, mantenía un trato tradicional y costumbrista, sin acceso al espacio público.

El liberalismo trae reformas amparadas en la equidad y la justicia, pues la presencia de la mujer y su activa participación no sólo en las "montoneras liberales", sino también en el quehacer político y fundamentalmente su decidido aporte en la actividad administrativa y logística de los ejércitos beligerantes, le hacen con justicia merecedora a beneficiarse de esos cambios y reformas. El programa revolucionario de Alfaro¹²⁶ se fundamentaba sobre el eje de modernización de la sociedad ecuatoriana, en 10 principios de contenido laico, incluyente, equitativo, que separan radicalmente al Estado de la Iglesia Católica, a la religión de lo político y de lo social.

Si hay un libertador de las mujeres, ese es el general Eloy Alfaro y el liberalismo, consagrando derechos fundamentales, principalmente en los campos de la educación; otorgamiento de derechos individuales, civiles y políticos; opción para ocupar espacios públicos; protección de sus

125. Decreto Gubernamental de 1896, citado por Estrada, Jenny (1980). "Una mujer total, Matilde Hidalgo de Procel", Universidad de Guayaquil, p. 49.

126. Decálogo Liberal publicado en el periódico "El Pichincha" bajo el seudónimo "Somatén".

derechos como mujer casada; protección de la familia; posibilidad de estudiar en las universidades y en el exterior; creación de los normales "Manuela Cañizares" (que en su inicios contaba con 6 alumnas) en Quito en 1901 y "Rita Lecumberry" en Guayaquil en 1906, iniciando un fuerte proceso de profesionalización de las mujeres.

Estas conquistas sociales, conmocionaron especialmente a los opositores y en particular a la Iglesia Católica de los siglos XIX y XX, que acusó al Estado de haber institucionalizado el "concubinato público" y legalizado las "herejías", porque sentía amenazada su presencia en la legislación nacional, pues en muchos asuntos, tenía la palabra a través del Derecho Canónico y así temas referentes al matrimonio, bautizo, registro de los nacimientos y fallecimientos, eran controlados por ella. Con el posicionamiento del liberalismo y la creación del Registro Civil en 1901, que vino a sustituir al Registro de Actos Eclesiásticos, los citados asuntos, pasan a ser manejados por el Estado.

Alfaro propuso los cambios en proyectos presentados en varias legislaturas, algunos sin éxito, hasta que el 3 de octubre de 1902 es aprobada la Ley que regula y legaliza el matrimonio civil y el divorcio, que puso bajo el control del Estado la unión matrimonial y su separación legal, como un conjunto de normas que favorecían a la mujer, a los hijos y protegían a la familia¹²⁷.

El Derecho de Familia da cuenta que en 1895 se estableció por primera vez el matrimonio civil en el Ecuador; en 1902 se admitió el divorcio por adulterio de la mujer; en 1904 se aceptaron otras dos causales para el divorcio, esto es: adulterio de la mujer, concubinato del marido y atentado de uno de los esposos contra la vida del otro. El 30 de septiembre de 1910 se introdujo el divorcio por mutuo consentimiento, es decir es en la

127. Cuenta don Francisco Talbot, un hecho anecdótico del jefe liberal, estando presente el Dr. José Peralla, Canciller de la República, quien al momento de solicitar la firma para el ejecutarse del Decreto en el cual se reformaba la mencionada ley, es entonces que Alfaro dirigiéndose a Talbot exclamó: "Quizá a ti te pueda servir esta ley; pues yo, con mi Anita estoy contento". Citado en: PEREZ Pimentel, Rodolfo. "El Ecuador Profundo". Tomo III, 1ra. Edición, Guayaquil.

época alfarista donde ocurren estos avances jurídicos, apartados de conceptos religiosos o conservadores.

"Todo esto representa un indudable paso hacia delante, aunque la verdad es que el cambio no ha estado exento de riesgos y peligros que traen consigo las rápidas modificaciones de la estructura social y la caída súbita de valores morales tradicionales. Pero reconocer esta realidad, ciertamente, no implica participar de las interpretaciones frecuentemente sostenidas por posiciones extremas, de que la modernidad conspira contra la familia y la ética, y ha promovido el desarrollo de crímenes, en cuya raíz más bien debemos encontrar a la explotación y a la pobreza"¹²⁸.

Mediante Decreto N°. 68 del 19 de diciembre de 1895, se dispone que la mujer trabaje en la administración pública, siendo doña **Matilde Huerta Centeno**, la primera en obtener su nombramiento de estafetera de correos, en Quito. Dispone además que en las dos ciudades principales del Ecuador, se organicen escuelas especiales para la enseñanza de la telegrafía y su posterior empleo, con la salvedad de que los cargos de administrador general e interventor de los correos, continuarán desempeñando los hombres. Cabe resaltar del referido Decreto, el Art. 3 que resolvía:

Establézcase, en Quito y Guayaquil, una clase de telegrafía, costeadada por el gobierno y dedicada a la enseñanza de señoritas, para que más tarde puedan ejercer el cargo de telegrafistas, previo el diploma que un jurado de profesores en el ramo discernirá a la ridente.

Una guayaquileña, fue la primera beneficiaria de esta revolución educativa, conforme consta en el tenor siguiente: "...Sin embargo, Eloy Alfaro se encontró tiempo y presencia de espíritu para atender el reclamo de una particular, la señorita **Aurelia Palmieri**, quien dos años antes, en junio de 1893, había rendido sus exámenes de bachillerato y los correspondientes al primer curso de estudios de Medicina, pese a lo cual se le impedía continuar su carrera. El 4 de julio de 1895,

128. AYALA MORA, Enrique. (1996). "El Laicismo en la Historia del Ecuador", Procesos, Revista Ecuatoriana de Historia, No. 8. Quito: Corporación Editora Nacional, p. 27.

mientras el ejército continuaba ultimando sus preparativos para la marcha, Alfaro expidió un decreto como Jefe Supremo, reconociendo la validez de los exámenes rendidos por Palmieri y autorizando a la peticionaria a continuar sus estudios, pues uno de los considerandos del decreto establecía que "la ley de instrucción pública, por deficiente, no ha previsto el caso de que la mujer, tan digna de apoyo de los poderes públicos, pueda optar a grados académicos y estudiar los ramos de enseñanza superior..."¹²⁹.

Esta decisión produjo una ruptura frontal de años de exclusión, desigualdad y discriminación.

Doña Matilde Hidalgo de Prócel.

Es entonces propicio el escenario liberal, para que doña **Matilde Hidalgo**, lojana, de padre zarumeño y madre venezolana, empiece a estudiar. En 1907, rompiendo el imaginario social de que las mujeres debían realizar solo oficios domésticos o ir al convento, se matriculó en el colegio de varones "Bernardo Valdivieso" de Loja, único centro de enseñanza secundaria local, en el cual se graduó de bachiller.

Un aparte especial merece el tema del sufragio, como una búsqueda del verdadero estado de ciudadanía y con ello superar la inferioridad jurídica de las mujeres respecto de los hombres. La máxima expresión de los derechos de participación, es elegir y ser elegido, es entonces que se fortalece el perfil de doña Matilde, al ser la primera mujer en obtener un título profesional en el Ecuador¹³⁰, la primera mujer en votar en una elección democrática en América del Sur y la primera mujer en ocupar cargos de elección popular en el Ecuador.

Los cambios estructurales en favor de la mujer, no fueron una recompensa o pago por su participación en la lucha liberal, sino un reconocimiento a sus derechos, libertades y garantías como ciudadanas y, a la perseverancia en su lucha por abrirse paso en una sociedad

129. Op. Cit., SAAD Herrería, p. 78.

130. Obtuvo un doctorado en Medicina el 21 de noviembre de 1921, en la Universidad de Cuenca.

que no permitía la inclusión de las mujeres en la vida pública y generar el cambio de actitud de una sociedad conservadora, machista y patriarcal.

Cambios estructurales como los señalados en la misiva enviada al gobernador del Guayas (11 de octubre de 1895) "en todas las naciones serias y verdaderamente civilizadas de uno y otro continente viene dándose a la mujer, de acuerdo con los principios más obvios de la ciencia del buen gobierno, una participación directa en aquellos de los asuntos públicos que, lejos de ser incompatibles con su condición e índole especialísima, contribuyen por el contrario a darle mayor realce, elevándose ante sus propios ojos y suministrándole los medios necesarios de practicar la virtud y de atender a su subsistencia por sus propios esfuerzos y con honrada independencia... me propongo a mi llegada a Guayaquil expedir un decreto que habilite a la mujer ecuatoriana para el ejercicio de ciertos cargos públicos"¹³¹, que no sólo lograron su incorporación al campo laboral sino que se constituyó en el artífice de la participación de la mujer en la vida nacional, la misma que después llegaría inclusive al Ejército ecuatoriano, tal y como era conocido a esa fecha.

Las tres Marias.

La real presencia contemporánea de la mujer en los campos de batallas se da a propósito de la invasión peruana del año 1941 en la provincia del El Oro, en el sector de El Cruce¹³²; un destacamento al mando del teniente Jorge Chiriboga, debía controlar la vía hacia Puyango y Zapallal; producida la invasión los destacamentos resisten heroicamente, pero abrumados en número y en medios son obligados a retirarse, circunstancias en la que aparece la figura de la mujer como compañera del soldado y formando parte efectiva se podría decir de la guarnición militar. Eran las famosas *guarichas* **María Angulo, María Ayala y María Jara**, mujeres que cola-

131. El Universo, "Mujer y política en el Ecuador: El feminista Eloy Alfaro", Guayaquil Semana No. 138, 9 de marzo de 1997, p. 4.

132. Orilla izquierda de la quebrada Faical, sector oriental de la meseta del Caucho, estaba ubicado un destacamento del Batallón "Montecristi".

boraron primero en la defensa del destacamento y luego en la honrosa retirada¹³³.

En este mismo periodo *"la mujer ecuatoriana tuvo destacada, patriótica y valiente actuación en la frontera sur en el trágico año del 41"*¹³⁴ las damas **Victoria de Cueva Celi, Enriqueta Burneo, Zoila Jaramillo Alvarado, Victoria Vélez, Rosario Unda de Castillo, Rosario Paredes, María Luisa Díaz, Zoila Esperanza Crespo** y otras anónimas luchadoras que contribuyeron algunas en la logística, otras llevando partes de guerra, y la última como enfermera que cayó abaleada cuando iba a buscar a un herido en la Batalla de Zarumilla, librada a orillas del mismo nombre entre el 23 y 31 de julio de 1941.

Es la muerte de **Zoila Esperanza Crespo** la que se convierte en el hito que señala la activa participación de la mujer al interior del Ejército Ecuatoriano como producto de momentos y circunstancias históricas, más bien como hechos aislados, carentes inclusive a ratos de objetivos y secuencialidad en sus actuaciones, para dar paso a un nuevo periodo en el cual se vislumbrará una participación más estructurada y continua de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Lideresas contemporáneas¹³⁵.

Sería injusto cerrar este breve recuento histórico, sin nombrar a la dama **Nela Martínez Espinosa**, escritora y actora política en la famosa revolución "La Gloriosa" de 28 de mayo de 1944. Mentora intelectual y dueña de un legado generacional por su pensamiento y escritos revolucionarios que reflejaban la realidad del pueblo ecuatoriano y del campesino en el agro, a la par de manifestar su indignación por la injusticia social, luchar incansablemente por las reivindicaciones feministas, las diferencias raciales y el ansiado cambio estructural.

Desafió los prejuicios de la época, particularmente cuando se unió al Partido Comunista en 1934, pero

133. Op. Cit. AGUILAR, pp. 283-297

134. UBIDIA, Luis, "Las heroínas del año 41", El Comercio A-5, sin fecha.

135. Obtenido en línea el 8 de julio del 2013. Disponible en: <http://www.revistafamilia.ec/index.php/articulos-portal/1901-nela-y-joaquin-amor-y-revolucion#sthash.fLLVF4n.dpuf>

indomable para defender sus convicciones, y más bien atrajo a otras mujeres ilustres como **Luisa Gómez de la Torre** y la líder indígena **Dolores Cacuango**, a que se sumen a esta causa.

Esta última, dedicó su vida a defender el derecho a la tierra, se negó a que desaparezca el quichua como el lenguaje de su comunidad, se opuso a toda forma de esclavitud, de trabajo forzado y sin paga, de maltrato, de pobreza, de marginalidad, de discriminación en menoscabo de los derechos y dignidad del pueblo indígena.

En 1944 junto a **Tránsito Amaguaña** y Jesús Gualavisi, un dirigente de la comunidad de Juan Montalvo, fundó la primera organización indígena del Ecuador, la Federación Ecuatoriana de Indios (FEI). Le hacía frente a esa lucha desigual e inequitativa del pueblo indígena y hasta hoy constituye un referente de perseverancia, de liderazgo, de heroicidad por defender el buen vivir para todos, que únicamente su rusticidad sería comparable con su inteligencia y empoderamiento de los derechos de su pueblo indígena y su ideología de izquierda sostenida en el tiempo.

La doctora Cecilia Miño Grijalva, autora de la única biografía "*Tránsito Amaguaña, heroína indígena*" señaló sobre ella: "*agitadora beligerante, incansable luchadora, activista persistente, se entregó a la causa pese a la persecución constante.... Porque la injusticia es políticamente inaceptable y moralmente intolerable*".

Los inicios de la inclusión de la mujer militar.

Antes y después del año 2001.

Es preciso guardar una memoria histórica militar, la cual empieza en la segunda mitad del siglo XX con el proceso de incorporar a la mujer a las Fuerzas Armadas, con la posibilidad de concretar y vivenciar la carrera militar; así, el 22 de marzo de 1956 ingresan por primera ocasión dos mujeres que más tarde alcanzarían el grado de subtenientes de Sanidad Especialistas de la Fuerza Terrestre las damas María Concepción Pazmiño Novoa y

Fanny Carrión¹³⁶, quienes se convertirían en las pioneras del cambio al interior del Ejército en relación a las oficiales mujeres. En lo referente a este ingreso no existe ningún tipo de documentación que permita establecer las circunstancias en las cuales se realiza su ingreso y si obedecieron a alguna situación o hecho político de especial relevancia.

En la Fuerza Terrestre en la década del setenta (1974) se gradúan 13 oficiales especialistas de sanidad y 3 de ellas (1993) llegarían a ostentar el "más alto grado en el curso de oficiales especialistas, el de coronel"¹³⁷, permaneciendo en el servicio activo hasta el año 1999. En 1995, luego de 25 años se permite el ingreso de mujeres profesionales para realizar el curso de militarización -ingresaron dos- pero sólo una se graduaría como subteniente de sanidad, doctora Ruth Zurita, actualmente ostenta el grado de mayor. Al año siguiente ingresan profesionales médicas, abogadas y veterinarias para ser dadas de alta como oficiales Especialistas y de ahí en adelante, de manera sistemática y de avanzada se continúa con el proceso de inclusión de la mujer militar. En 1999¹³⁸ ingresan a la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro" -ESMIL- las primeras cadetes mujeres como aspirantes a subtenientes de arma y servicios, proceso en el cual cumplieron con los cuatro años de formación militar para graduarse 7 de ellas, el 10 de agosto del 2003 en calidad de subtenientes de servicios: intendencia, material de guerra y transportes; cambiándose el arma a las que podían acceder por considerar que la presencia femenina era más acorde con este tipo de requerimien-

136. No constan en los registros de ingreso de la Dirección de Personal de la Fuerza Terrestre, sin embargo sus nombres han sido proporcionados por algunas oficiales en servicio pasivo, entrevistadas. Únicamente se proporciona el dato de que alcanzó el grado de mayor de sanidad, la doctora María Pazmiño.

137. AGUAS, Luis, "La mujer en las Fuerzas Armadas: vocación de servicio al país", 2004.

138. Dado los planteamientos que se realizaron en la Asamblea Constituyente de 1998, en lo referente con propiciar la creación de mayores espacios de participación a favor de la mujer y la implementación de medidas para garantizar la igualdad de oportunidades, estos se convirtieron en el espacio de análisis y reflexión al interior de las Fuerzas Armadas para permitir una participación más activa de la mujer posibilitando el ingreso en el ámbito profesional del ejercicio de actividades de arma.

tos. Esta primera promoción, tuvo que realizar el primer curso de "tigres" como uno de los requisitos a cumplir previo a su ascenso al grado de tenientes, el curso básico de ascenso; y, hoy ostentan el grado de capitanas.

En relación al personal de tropa, el ingreso de la mujer a filas militares ocurre el 01 de enero de 1957 con la presencia de la dama María Isolina Vásquez Males, quien alcanzaría el grado de sargento segundo de sanidad.

Luego de esta pausa, el "Ejército volvió a convocar mujeres en 1975, invitando a aquellas que tengan interés en ingresar a la carrera militar en calidad de suboficiales. En esa oportunidad ingresaron 250 damas que se desempeñaron principalmente como administrativas, mismas que debían aprobar un curso de militarización pero que penosamente fue clausurado ese mismo año por problemas asociados a la incorporación femenina. Para compensar el cierre del curso, algunas de ellas fueron contratadas como secretarías¹³⁹, quizá esto obedeció a la falta de políticas públicas, patrones culturales machistas arraigados, cultura organizacional y manejo para enfrentar los cambios socioculturales a los que se enfrentaba la institución, que hoy por hoy están siendo superados para caminar hacia la inclusión plena de la mujer militar.

Nuevamente, en 1980, se reapertura el ingreso de mujeres, pero el proceso de formación no pudo ser culminado con éxito, muchas de ellas no finalizaron sus carreras, obteniendo ese año el grado de suboficial primero sólo 3 mujeres en la especialidad de intendencia, 9 en sanidad y 4 en ayudantía general, dando un total de 16 suboficiales mujeres; su presencia evidenció una serie de conflictos para los cuales no se encontraban preparados ni el personal militar ni la misma sociedad, pues los prejuicios de antaño resurgieron de alguna manera¹⁴⁰.

Al año siguiente se viviría el conflicto de Paquisha, realidad que unió al país y que de alguna manera pudo haber contribuido a consolidar la idea de que las acciones bélicas y todo lo relacionado con ellas eran de

139. Fuente: Mayor N. Chiluita, citado por María Baién Cuesta (2008).

140. Entrevistas personales realizadas a personal militar femenino en servicio pasivo y que pertenecieron a ese primer grupo de personal de tropa al interior de la Fuerza Terrestre.

ámbito exclusivo masculino [opinión personal] y que en el mejor de los casos la presencia de la mujer debía cumplir más con funciones de apoyo de servicio al combate (sanidad), administrativas y de tipo logístico.

El 3 de enero de 2011 el Ejército ecuatoriano a través de la Escuela de Formación de Soldados "Vencedores del Cenepa" (ESFORSE) abre sus puertas a las mujeres en calidad de aspirantes a soldados, en un número de 49 para las especialidades de: sanidad, ayudantía general, sistemas, contabilidad y música. Actualmente se han graduado dos promociones y se espera que para agosto del presente año 2013 sean dadas de alta 58 soldados especialistas mujeres.

En el caso de la Fuerza Naval, una sola mujer obtuvo un sitial en el personal de tropa, ingresando el 16 de agosto de 1953 para obtener el grado de cabo segundo de sanidad y desempeñarse como ayudante de laboratorio en el Centro Médico Naval, prestando sus servicios hasta el 30 de abril de 1969, habiendo alcanzado el grado de suboficial segundo. Luego, en 1965, se incorporaron mujeres que cumplieron cursos de militarización en la Escuela de Grumetes (Escuela de Tripulación o de Tropa) de la Armada y se graduaron como suboficiales tripulantes especialistas de sanidad (enfermeras)¹⁴¹. El 21 de diciembre de 1977, casi 20 años después, Araceli Alicia Yáñez Guerrero, es dada de alta como teniente de fragata-odontóloga, culminando su carrera con el grado de capitán de navío (coronel) el 30 de marzo de 1999. Desde 1953 hasta el 2000 había un total de 85 mujeres, distribuidas en 15 promociones de oficiales y 10 promociones de tripulantes.

En 1978, ingresan 8 mujeres, mismas que fueron dadas de alta como tenientes de corbeta (hoy alférez o subteniente). Habían transcurrido 10 años y es en 1988 que se realiza un nuevo llamamiento para oficiales especialistas, proceso que se mantiene hasta la actualidad dentro de las especialidades de justicia, sanidad, administración e ingeniería.

141. Entre ellas, la primera, Ana María Puente, el 1º de septiembre de 1965 (Cuesta: Op. Cit., p. 15).

La Fuerza Naval mediante Oficio CONALM-SEC-025-C del 23 de julio del 2001 del Consejo de Almirantes autoriza el ingreso -en idénticos términos que la Fuerza Terrestre- de 6 guardiamarinas (cadetes) mujeres de arma y de servicios a partir del año 2002; de este primer grupo el 20 de diciembre del 2006 se graduó la guardiamarina María Augusta Álvarez Zapata(+) convirtiéndose así en la primera mujer alférez (subteniente) de superficie que realizó el correspondiente crucero de instrucción internacional previo a su graduación¹⁴². Al siguiente año (2007) se gradúa como alférez de fragata la hoy teniente de fragata Paola Ochoa Velástegui, para luego convertirse en la primera infante de marina (2010); y, la teniente de fragata de aviación Rosy Granja Benítez.

De las tres ramas de las Fuerzas Armadas fue la Fuerza Aérea Ecuatoriana la que más tarde incorporó a la mujer, siendo dada de alta como soldado, María Eugenia Flores en 1966. Pasarían 34 años para que ingresaran nuevamente mujeres y que se les permitiera ocupar un sitio dentro de la oficialidad. Es así que ingresó la I Promoción de aspirantes a oficiales especialistas en abril del 2000¹⁴³, que graduó 11 oficiales mujeres en las áreas de medicina, finanzas, arquitectura y relaciones públicas. En el año 2007 ingresaron por primera ocasión 14 cadetes mujeres para pilotos y 5 cadetes mujeres para técnicas. Actualmente hay 4 mujeres pilotos de combate: Johanna Santacruz Beltrán y María Narváez Carrión (I Promoción); y, Maybeline Barací Álvarez y Vanesa Puga Carvajal (II Promoción), en el grado de subtenientes de aviación. Se espera que para octubre de 2013 se gradúen las primeras mujeres infantas aéreas.

El 27 de enero del 2008 la Fuerza Aérea Ecuatoriana incorpora en calidad de aspirantes a aerotécnicas especialistas (aeromedicina, imprenta y relaciones públicas) a 10 mujeres, mismas que su etapa de formación como personal de tropa la realizaron en la Escuela de

142. Fallece el 15 de septiembre de 2010 en una práctica de paracaidismo deportivo en Valparaíso, Chile. En la Base Naval Sur en Guayaquil, en una ceremonia militar se hizo un reconocimiento post mortem.

143. XVII Promoción de Oficiales Especialistas, hombres y mujeres.

Infantería Aérea acantonada en Guayaquil, habiéndose graduado hasta la presente fecha, dos promociones de aerotécnicas. Actualmente la primera promoción ostenta el grado de cabo segundo.

Escuelas de formación, perfeccionamiento y especialización militares.

El reclutamiento, la formación y el período de militarización de la mujer militar se viene realizando a través de las escuelas de formación para el personal militar femenino y masculino; para el caso de oficiales: la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro" (Fuerza Terrestre), la Escuela Superior Naval "Comandante Ramón Morán Valverde" (Fuerza Naval) y la Escuela Superior Militar de Aviación "Cosme Renella B." (Fuerza Aérea). En lo relacionado con las escuelas de formación para el personal de tropa: Escuela de Formación de Soldados "Vencedores del Cenepa" ESFORSE (Fuerza Terrestre), Escuela de Grumetes "Contramaestre Juan Suárez" (Fuerza Naval) y Escuela Técnica de la Fuerza Aérea "E.T.F.A."

La Fuerza Terrestre cuenta con la Escuela de "IWIAS", que ha implementado cursos de especialidad para mejorar la capacidad operativa del personal militar en el combate en selva. Cursos como: IWIAS (demonios de la selva); WAÑUCHIC (matador o cazador de la selva); ÑAUPAK (que precede, que va de adelantada en la selva); TAYUWA (explorador en selva); ARUTAM (ecólogo de la selva).

Cuadro No. 2.- Resumen del personal femenino que ha sido entrenado en la Escuela de "IWIAS", como parte de su formación.

TIPO DE ENTRENAMIENTO	FUERZA	ESMIL (Oficiales)	ESFORSE (Personal de tropa)	AÑO
Fase de Selva	Terrestre	05	00	2009
	Terrestre	09	00	2010
	Terrestre	10	00	2011
	Terrestre	09	66	2012
Total:		33	66	

Fuente: Escuela de "IWIAS", año 2012.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

La Fuerza Naval cuenta con la Escuela de Infantería de Marina "ESDEIM", que ha implementado cursos de subespecialidades para las operaciones de combate: paracaidismo, comando anfíbio, hombre rana, operaciones ribereñas; para las operaciones de apoyo de combate: morterista, reempaquetador, armero, comunicante; y, para el servicio de combate: enfermero de combate y mantenimiento de motores f/b.

La Fuerza Aérea cuenta con la Escuela de Infantería Aérea "EIA", para la formación de futuros aerotécnicos y satisfacer los requerimientos institucionales, especialmente implementado cursos de paracaidismo y comando.

Cuadro No. 3.- Resumen del personal femenino que ha sido formado en la Escuela de Infantería Aérea.

CURSO	FUERZA	Personal militar femenino	AÑO
Fase de formación	Aérea	20	2008
	Aérea	10	2009
	Aérea	15	2010
	Aérea	14	2011
	Aérea	16	2012
Total:		75	

Fuente: Escuela de Infantería Aérea, año 2012.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Para los cursos de perfeccionamiento (promoción, básico, avanzado y de estado mayor) del personal militar las Fuerzas Armadas cuentan con las Academias de Guerra de cada Fuerza: Terrestre, Naval y Aérea, cursos indispensables como requisito previo al ascenso al inmediato grado superior.

La educación militar tiene como línea de base en la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación, alcanzar la institucionalización de los temas de derechos humanos, interculturalidad y equidad de género, desarrollados en un *silabo* que se incorporará a las mallas curriculares, transversalizando los temas señalados.

Para los cursos de especialización y capacitación integral las Fuerzas Armadas cuentan con instituciones conjuntas para las tres Fuerzas como: el Instituto Nacional de Defensa (INADE), la Escuela Conjunta de Inteligencia Militar (ECIM); y, particularmente para el tema que nos ocupa la Unidad Escuela de Misiones de Paz "Ecuador" (UEMPE), en la cual el personal militar se capacita para participar en operaciones de mantenimiento de paz en los sitios que el Ecuador aporta con efectivos militares como: Haití, Liberia, Sudán del Sur, Darfur y Costa de Marfil.

En estos últimos 7 años han sido desplazadas 7 oficiales mujeres: 1 oficial de Transportes y 6 oficiales Especialistas, para favorecer una mayor participación de mujeres militares en los procesos de paz, toma de decisiones post conflicto y seguridad internacional, en efectiva aplicación de los instrumentos internacionales, como: Convenios de Ginebra, 1949 y Protocolos Adicionales, 1977; Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW), 1979; Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer (Convención Belém Do Pará, Brasil), 1994; Declaración de Beijing, 1995; Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional, 1998-2002; y, de las Resoluciones 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009) y 1889 (2009) del Consejo de Seguridad de las Naciones

Unidas. Su despliegue está relacionado con tareas militares a nivel estratégico, operacional y táctico, que estarán apoyadas y complementarán el acervo normativo las directrices del Departamento de Operaciones de Mantenimiento de Paz (DPKO) denominada *"Integrando una perspectiva de género al trabajo de los militares de las Naciones Unidas en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz"* (2010); y la Directiva de Naciones Unidas para asuntos disciplinarios que involucra a miembros militares de contingente desplegados (DPKO/MD/03/00993).

Cuadro No. 4.- Resumen del personal femenino en Misiones de Paz.

CURSO	FUERZA	Oficiales	FUERZA	Personal de tropa
PEACEKEEPERS	Terrestre, Naval y Aérea	04	Naval	03
MINUSTAH	Terrestre y Naval	03		00
UNMO-UNEM	Terrestre	03		00
MARHEC		00	Naval	01
Total:		10		04

Fuente: Unidad Escuela de Misiones de Paz "Ecuador", año 2012.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

El 17 de julio de 2013, el primer contingente de Misión de Apoyo para la Rehabilitación y Construcción de Ecuador-Cuba (MARCEC I) integrado por 22 hombres y mujeres entre: 2 oficiales, 14 miembros del personal de tropa y 6 trabajadores públicos pertenecientes al Cuerpo de Ingenieros del Ejército, como ejecutor de obras, se desplazó a Cuba por el lapso de 6 meses, en el marco de un convenio interinstitucional para realizar actividades de reconstrucción y rehabilitación de infraestructura habitacional; como parte de la implementación de la renovada Agenda Política de la Defensa, que favorece el fortalecimiento de la cooperación internacional, la integración y la paz regional.

Numérico quinquenal del personal militar femenino.

La presencia de la mujer en los últimos años se ha ido consolidando; así, se observa que en la Fuerza Terrestre en el caso de las oficiales de 48 que eran en el 2006, crecen a 189 en el año 2013, situación que es más significativa en el caso del personal de tropa que en el mismo periodo de lo que no había ninguna mujer militar, se incrementa a 119. En el caso de la Fuerza Naval, el crecimiento también es sostenido, pasando de 44 oficiales en el 2006 a 82 en el año 2013 y de 30 mujeres del personal de tropa a 240. El crecimiento poblacional femenino en el caso de la Fuerza Aérea, tiene idénticas características de la Fuerza Terrestre, incrementándose en el caso de las oficiales de 23 que eran en el año 2006 a 54 en el año 2013 y, en el caso del personal de tropa a 147, numérico que es muy importante si se considera que en el año 2006, no había ninguna mujer militar en este rango.



Fuente: Dirección de Personal de las Tres Fuerzas; años 2006, 2008, a marzo de 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Lo anterior evidencia que el interés de la mujer por ser parte de las filas militares, se ha incrementado. Esta realidad también se evidencia en el hecho

de que cada día existe un mayor número de aspirantes femeninas para ingresar a las escuelas superiores militares; así, para el año 2008, la Fuerza Terrestre contaba con 72 cadetes, la Fuerza Naval con 25 y la Fuerza Aérea con 11. En el área de competencia del personal de tropa, la Fuerza Naval ha sabido mantener un liderazgo puesto que al 2008 contaba con 79 tripulantes y, se encuentran en proceso de formación 87 grumetes.

A marzo del 2008, el numérico total del personal militar femenino era de 233 mujeres oficiales y personal de tropa, lo que en relación a un universo aproximado de 40.000 hombres¹⁴⁴ representaba el 0,58%; evidenciándose la restrictivísima participación de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas. Contrastándose esta situación con la otra institución que a esa fecha era parte de la Fuerza Pública: la Policía Nacional, se evidenciaba que tenía a su interior 3353 mujeres¹⁴⁵ que representaba el 8,67% del total, con 23 oficiales superiores (3,97%), 217 oficiales subalternas (10,38%) y 3.113 personal de clases y policías (8,64%); lo que demuestra una mayor participación de la mujer en esta institución, sin que esto implique que se está asumiendo que exista una verdadera y real inclusión de la mujer, a esa fecha. Actualmente, la Policía Nacional numéricamente tiene un aproximado de 4.200 mujeres, lo que representa más o menos un 10% de su numérico total.

Un quinquenio después, a marzo del año 2013 el numérico total activo y efectivo es de 831 mujeres militares entre oficiales y personal de tropa, lo que representa el 2,11% es decir que se ha dado un incremento significativo del 1,53%. Estas 831 mujeres militares se encuentran distribuidas de la siguiente manera: Fuerza Terrestre el 1,27%; Fuerza Naval 3,65% y Fuerza Aérea el 3,14%.

144. Dirección de Operaciones del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

145. Dirección General de Personal de la Policía Nacional del Ecuador, años 2007-2012.

Cuadro No. 5.- Resumen del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas.

FUERZA	Oficiales	Personal de tropa	Total por Fuerza	Total en porcentaje
Fuerza Terrestre	189	119	308	1,27 %
Fuerza Naval	82	240	322	3,65 %
Fuerza Aérea	54	147	201	3,14 %
Total:	325	506	831	2,11%

Fuente: Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, marzo de 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Este personal militar femenino activo y efectivo de las Fuerzas Armadas a la fecha se encuentra distribuido de la siguiente manera:

Fuerza Terrestre:

Cuadro No. 6.- Resumen del personal femenino de oficiales especialistas.

GRADO	Área	2008	2013
Mayor	Justicia, Sanidad, Veterinaria	0	19
Capitán	Justicia, Sanidad, Comunicación Social	38	45
Teniente	Justicia, Sanidad, Comunicación Social	11	19
Total:		69	83

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 7.- Resumen del personal femenino de oficiales de servicios.

GRADO	Área	2008	2013
Capitán	Material de Guerra, Intendencia, Transportes	---	06
Teniente	Material de Guerra, Intendencia, Transportes	---	15
Subteniente	Material de Guerra, Intendencia, Transportes	---	38
Total:		---	59

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 8.- Resumen del personal femenino de oficiales de arma.

GRADO	Área	2008	2013
Teniente	Inteligencia Militar, Comunicaciones	---	13
Subteniente	Inteligencia Militar, Comunicaciones, Artillería, Ingeniería	---	34
Total:		---	47

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 9.- Resumen del personal de tropa femenino.

GRADO	Área	2008	2013
Soldados Especialistas	Sanidad, Ayudantía General, Informática, Sistemas, Músicos	---	119
Total:		---	119

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Fuerza Naval:

Cuadro No. 10.- Resumen del personal femenino de oficiales especialistas.

GRADO	Área	2008	2013
CPNV.	Curso Superior Militar	01	05
CPFG.	Curso Superior Militar	06	03
CPCB.	Medicina, Odontología, Administración	07	10
TNNV.	Justicia, Medicina, Odontología, Admi- nistración, Ingeniería, Comunicación Social, Arquitectura	29	37
TNFG.	Medicina, Odontología, Ingeniería	08	07
Total:		51	62

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 11.- Resumen del personal femenino de oficiales de arma.

GRADO	Área	2008	2013
TNFG.	Arma y Servicios (Inteligencia Militar, Aviación Naval, Abastecimientos)	01	04
ALFG.	Arma y Servicios (Superficie, Abastecimientos)	03	16
Total:		04	20

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 12.- Resumen del personal femenino de tripulantes.

GRADO	Área	2008	2013
SGOS.	Sanidad	16	16
CBOS.	Sanidad, Administración	12	64
MARO.	Sanidad, Administración, Abastecimientos	51	160
Total:		79	240

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Fuerza Aérea:

Cuadro No. 13.- Resumen del personal femenino de oficiales especialistas.

GRADO	Área	2008	2013
Mayor	Arquitectura, Justicia, Sanidad, Finanzas, Relaciones Públicas	---	11
Capitán	Arquitectura, Justicia, Sanidad, Finanzas, Relaciones Públicas	23	30
Tenientes	Arquitectura, Justicia, Sanidad, Finanzas, Relaciones Públicas	07	06
Total:		30	47

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 14.- Resumen del personal femenino de oficiales de arma.

GRADO	Área	2008	2013
Subtenientes	Arma (Pilotos)	---	07
Total:		---	07

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 15.- Resumen del personal femenino de aerotécnicas.

GRADO	Área	2008	2013
CBOS. AVC.	Aeromedicina, Imprenta y Relaciones Públicas	---	08
SLDO. AVC.	Aeromedicina, Imprenta y Relaciones Públicas	---	139
Total:		---	147

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Se puede observar en las áreas de desempeño profesional, que las funciones que cumple el personal femenino militar se relacionan con actividades que son más bien de apoyo técnico o servicios y administrativo, siendo su participación en el ámbito operativo-táctico casi inexistente.

Sin embargo de lo anterior, se debe dejar como un punto pendiente de analizar para tratar de establecer si esto responde a la misma naturaleza de la institución o si las mismas mujeres no han propiciado una democratización de todos los roles, toda vez que no existe una presencia importante de las mujeres que ingresaron para funciones de Arma en los ámbitos propios de su desempeño y, por el contrario muchas de ellas también se encuentran desempeñando diferentes roles en el ámbito administrativo, tendencia que de mantenerse el tiempo podría determinar que en el corto, mediano y largo plazo, se niegue este espacio de desarrollo a la mujer como militar.

En lo referente a las Escuelas Superiores Militares, el personal militar femenino se encuentra distribuido en cada Fuerza, de la siguiente manera¹⁴⁶:

146. Ley de Personal de Fuerzas Armadas, Art. 55; y Ley Reformatoria a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, Art. 57.

Cuadro No. 16.- Resumen del personal femenino de aspirantes a oficiales (cadetes) de la Fuerza Terrestre.

CURSO	2008		2013		
	Arma	Servicios	Especialistas	Total	Total
Primero	25 ¹	00	00	25	25
Segundo	20 ²	00	00	20	29
Tercero	02	08	00	10	19
Cuarto	03	09	05	17	18
Total:	50	17	05	72	91

Fuente: Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro": marzo 2008 y marzo 2013.
Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 17.- Resumen del personal femenino de aspirantes a oficiales (guardiamarinas) de la Fuerza Naval.

CURSO	2008			2013
	Arma	Abastecimientos	Total	Total
Primero	07	04	11	07
Segundo	03	03	06	07
Tercero	01	01	02	06
Cuarto	00	03	03	06
Total:	11	11	22	26

Fuente: Escuela Superior Militar "Rafael Morán Valverde": marzo 2008 y marzo 2013.
Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 18.- Resumen del personal femenino de aspirantes a oficiales (cadetes) de la Fuerza Aérea.

CURSO	2008			2013
	Pilotos	Técnicos	Total	Total
Primero	06	05	11	05
Segundo	---	---	---	04
Tercero	---	---	---	05
Cuarto	---	---	---	03
Total:	06	05	11	17

Fuente: Escuela Superior Militar "Cosme Renella B.": marzo 2008 y marzo 2013.
Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 19.- Resumen del personal femenino de aspirantes a tropa de la Fuerza Terrestre.

CURSO	Denominación	2008	2013
Soldados	Especialistas	...	58
Total:		...	58

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 20.- Resumen del personal femenino de aspirantes a tropa de la Fuerza Naval.

CURSO	Denominación	2008	2013
Tripulantes	Especialistas	87	70
Total:		87	70

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Cuadro No. 21.- Resumen del personal femenino de aspirantes a tropa de la Fuerza Aérea.

CURSO	Denominación	2008	2013
Aerotécnicas	Especialistas	10	74
Total:		10	74

Fuente: Dirección de Personal de las Fuerzas: marzo 2008 y marzo 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

La tendencia analizada en lo relacionado con las oficiales mujeres, se mantiene en idénticas condiciones en el personal de tropa, lo que permitiría concluir que el posicionamiento se encuentra dado en iguales términos.

En lo relacionado con la distribución étnica y discapacidades, el personal femenino de las Fuerzas Armadas de acuerdo a la información recabada, se desagrega de la siguiente manera:

Cuadro No. 22.- Resumen del personal femenino militar de acuerdo a su identidad racial y discapacidad.

FUERZA	Oficiales				Personal de tropa			
	Mes-tiza	Blan-ca	Afroecua-toriana	Disca-paci-tadas	Mes-tiza	Blan-ca	Afroecuat-Mulata	Disca-paci-tadas
Terrestre	182	06	01	07	110	00	01	01
Aérea	49	04	01		142	01	03 / 01	

Fuente: Dirección de Personal de la Fuerza Terrestre y Aérea: año 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Esta realidad evidencia la necesidad de realizar una investigación que permita hacer un levantamiento real y completar esta información del personal militar femenino. La Fuerza Naval no cuenta con la información al momento y la Fuerza Aérea no posee los datos del personal con discapacidad.

Reflexión final.

El recuento realizado a través de la historia ha pretendido insertar la presencia de la mujer en hechos que fueron trascendentes para el país, evidenciando en primera instancia su participación que se encontró determinada por sus propias inquietudes personales en relación a los diferentes acontecimientos históricos que le tocó vivir; los que le asignaron diferentes roles que fueron desde ser autoras intelectuales hasta participantes directos en los campos de batalla.

La invisibilización de la mujer es marcada sobre todo en los años de la historia antigua del Reino de Quito, donde fueron sujetos de servidumbre con todo lo que esta acepción implicaba; los atropellos sexuales¹⁰ a los que las sometieron fueron inclusive justificados en la época. La imagen de estas mujeres era la de un objeto que satisfacía las necesidades y requerimientos de los

147. "Todos los indios (dice) son de color olivastro... Son todos ellos feos, débiles, y sujetos a muchas enfermedades extravagantes... Son todos infectos del nativo mal venéreo hereditario, radicado en el germen vital... Por esta naturaleza degradada e infecta..., ellas tuvieron gran pasión por los europeos al tiempo de la Conquista, porque los experimentaron más potentes en el amor". Señor Raw citado en Op. Cit. VELASCO, Capítulo VIII, p. 317.

españoles, situación que las convirtió en sujetos vulnerables que no podían asumir un papel protagónico, hecho que resulta muy importante para comprender los procesos internos que más adelante debieron vivir las mujeres que sobresalieron, rompiendo todos los convencionalismos de la época e incursionando en un campo que inclusive se encontraba predestinado sólo para el género masculino.

La oportunidad de poder participar de una manera más activa, surge en el movimiento emancipador donde la presencia y el movimiento de la mujer de la ciudad -por el papel que se le había asignado- no despertaba sospechas, sin ser extraño el hecho de la amistad que les unía a los nobles y criollos independentistas de la Real Audiencia, situación que permitía que las reuniones en sus hogares estuviesen libres de investigación por lo menos en sus inicios, propiciando la planificación de las diferentes actividades en unos casos y el almacenamiento de vituallas y pertrechos en otros casos, además de la recopilación de fondos para estas luchas libertarias.

Las mujeres que pudieron descollar en ese período fueron únicamente las que tenían riqueza, poder, o eran *amigas* de ciertos círculos exclusivos, además de aquellas que fueron conocidas como *guarichas* y *carishinas*, que no les importó marchar tras los ejércitos, cumpliendo cualquier papel que se les asignaba; el imaginario social que de ellas existía y que en algunos casos las asimilaba a mujeres públicas, las sometió en algunos casos al escarnio del pueblo, situación que hizo que sobresalgan sus atributos personales y gran valentía que fue el espíritu que les animó a trascender a su época y a adelantarse a su tiempo, dando muestras de su coraje y templanza.

Al negar su intervención en la sociedad en la cual nacieron, tuvieron la fuerza para crear sus propios mecanismos de participación hasta lograr un sitio propio en un sistema jurídico-social que les relegaba a la autoridad del hombre. Defendieron ideales, lo que demuestra la total capacidad de asumir decisiones de vida y res-

ponsabilidad sobre los actos que ejecutaron, debiendo enfrentar inclusive prisión y muerte en casos extremos.

La presencia de la mujer en los hechos narrados es innegable, su invisibilización es el resultado de la relación de subordinación al hombre que existía en tiempos pasados y que de alguna manera se mantiene hasta la época actual.

Es la iniciativa del general Eloy Alfaro que permite alcanzar la inclusión de la mujer al mercado laboral la que marca el surgimiento de lo que Gomáriz en su enfoque de género denomina la etapa de Mujeres en Desarrollo (MED) a Género en Desarrollo (GED) puesto que es el inicio de la visibilización de la mujer, superando en lo social el imaginario de madre y esposa; y, en lo militar el imaginario de ser *guarichas* y *carishinas* para ser mujeres militares.

Las más importantes conquistas sociales de la mujer, se produjeron a fines del siglo XIX y principios del XX, en los campos de la educación y los derechos individuales, civiles y políticos. Los cambios no se dieron en forma radical y de inmediato, fueron de manera progresiva y en dos períodos presidenciales, aperturando el camino y la oportunidad para exigir y evidenciar resultados en años posteriores.

Las palabras pronunciadas por el general Alfaro en Guayaquil, frente al gobernador y otras autoridades el 11 de octubre de 1895, a inicios de la revolución liberal, reflejan el trato que a futuro daría a la mujer ecuatoriana: "En todas las naciones serias y verdaderamente civilizadas de uno y otro continente, viene dándose a la mujer, de acuerdo con los principios más obvios de la ciencia del buen gobierno, una participación directa en aquellos de los asuntos públicos que, lejos de ser incompatibles con su condición e índole especialísima, contribuyen por el contrario a darle mayor realce, elevándose ante sus propios ojos y suministrándole los medios necesarios de practicar la virtud y de atender a su subsistencia por sus propios esfuerzos y con una honrada independencia..."¹⁴⁸.

148. Semana en la Historia. Diario Expreso. Guayaquil, 16 de diciembre 1994.

Su discurso a favor de la mujer, se fue fortaleciendo y arraigándose con el pasar de los años. En 1897, Eloy Alfaro ante la Asamblea Constituyente, en lo pertinente manifiesta: "...Nada hay más doloroso como la situación de la mujer en nuestra patria, donde, relegada a los oficios domésticos, es limitadísima la esfera de su actitud intelectual y más estrecho aun el círculo donde pueda ganarse el sustento independiente y honradamente. Abrirle nuevos horizontes, hacerla participe en las manifestaciones del trabajo compatible con su sexo, llamarla a colaborar en los concursos de las ciencias y de las artes: ampliarle en una palabra su acción, mejorando su porvenir es asunto que no debemos olvidar... pero como no es posible quedarse en el principio, corresponde a la Asamblea de 1897 perfeccionar la protección iniciada dictando leyes que emancipen a la mujer ecuatoriana de ese estrechísimo círculo en que vive..."¹⁴⁹.

La revolución liberal en el Ecuador republicano pretendió cambiar las estructuras del Estado, cambios en el campo político-ideológico, la religiosidad ciudadana y la protección de la familia, privilegiando a la mujer y a los pueblos indígenas, afroecuatorianos y montubios, pueblos que merecen un tratamiento aparte, porque mucha de la carga colonial que venían arrastrando por más de 70 años de independencia, fue liberada.

Escribir el pasado, en el presente, es difícil; comprender el pasado en el presente, también; encontrar una explicación a la filosofía popular de ese entonces y los estereotipos femeninos de la época; más aún, porque, si en la actualidad persisten los roles de la mujer, ente de cohesión de la familia, portadora de valores y virtudes, referente moral, casi...casi rectora y responsable de la conducta de la familia, ¿cómo comprender la historia de ese entonces?. ¿Existió un liberalismo radical, o fue un liberalismo moderado?. En este sentido, pueden existir consensos y disensos entre historiadores e investigadores, cada uno con su propia visión y su propia perspectiva, construida a partir de la interpretación del

149. Archivo del Poder Legislativo, "Mensaje del Presidente de la República a la Asamblea Constituyente", 2 de junio de 1897.

material que fundamenta su trabajo, diversidad y pluralismo que permite la convergencia de puntos de vista diversos en relación a la interpretación de los hechos.

Es muy complejo escribir el tema de las mujeres combatientes revolucionarias de la época alfarista, porque existe una combinación entre lo histórico y lo sociológico, muchos de los escritores narran la presencia de mujeres en general, sin particularizar ningún caso y en ocasiones invisibilizando su participación; y, hay quienes les dedican unas breves líneas o ni siquiera las mencionan, lo que podría inducir a pensar que todavía prevalece un silencio machista; siendo necesario releer la historia desde otros abordajes históricos, para que la historia de omisión de participación de la mujer, no se repita y se corrijan éstos errores históricos, brindando más información y rescatando la presencia de la mujer, en la justa medida, toda vez que se pretende superar la sumisión y la exclusión de los procesos históricos, y porque si bien es cierto Alfaro es la figura visible del proceso revolucionario, no es menos cierto, que para la consolidación del liberalismo, necesitó la concurrencia de un equipo (hombres y mujeres) de colaboradores y revolucionarios leales, que coadyuven a la causa.

En este sentido, es evidente que la mujer ecuatoriana no ha reflexionado y concientizado el valor histórico, político y social de los años alfaristas que fueron años gravitantes para el proceso de inclusión de la mujer en la vida pública del país, el mismo que históricamente había sido postergado; siendo Alfaro el que sentó las bases para el trato igualitario entre hombres y mujeres, trazando la ruta para alcanzar la superación de la desigualdad con la finalidad de alcanzar el buen vivir, consolidando de esta manera la nueva visión democrática del Ecuador.

Capítulo V

De la experiencia del pasado a la construcción del futuro.

Avances hasta el año 2008.

Los avances en género en relación a la mujer militar, están claramente diferenciados en dos momentos históricos: antes y después del año 2001, punto de quiebre, que marca el paso de un proceso de ruptura lento y fragmentado, a un proceso de avanzada y sistemático, en el cual se implementan las primeras medidas de acción afirmativa, tales como: reformas a los reglamentos de disciplina militar, de disciplina militar de las escuelas de formación; parámetros diferenciados para las pruebas físicas; regulación de las relaciones interpersonales; adecuaciones en la infraestructura; en salud integral se procura contar con oficiales ginecólogas; y, como buenas prácticas institucionales, la implementación de las campañas a través del plan piloto de prevención contra el cáncer de mama en las Fuerzas Armadas.

Gráfico No. 2.- Proceso de participación de la mujer militar en las Fuerzas Armadas.



Fuente: Documentos varios.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro

La presencia de la mujer a partir de esa fecha no se ha detenido y por el contrario, cada día existe un mayor número de aspirantes femeninas para ingresar a las Escuelas de Formación de Oficiales y Personal de Tropa, en calidad de personal militar femenino de arma, técnico, servicios y especialistas; superando el imaginario de "abnegada, sacrificada y débil" y ha asumido su propio derecho a la autodeterminación y la posibilidad de exigir su aceptación y el reconocimiento de todos quienes la rodean, como ciudadana dispuesta al ejercicio pleno de sus derechos y de sus deberes.

Esta posición como sujeto que se pertenece y se reconoce como parte de un grupo humano que es las Fuerzas Armadas demandó de la participación activa de la contraparte que es la institución militar que, ha debido transitar hacia estos nuevos conceptos, hacia esta nueva forma de convivencia social en la diversidad y diseñar su propia matriz académica, integrándolos en su misión, visión, principios, objetivos, y doctrina militar; como los elementos cohesionadores de todas las estrategias y actividades que se ejecutarán en cada una de las instancias.

Sin embargo de lo anterior, existen aún temas pendientes como la actualización del diagnóstico; la transversalización del enfoque de género; la construcción de doctrina militar que favorezca a la formación militar en nuevas formas de pensamiento y comportamiento; la actualización de los contenidos de las mallas curriculares; dotar de suficientes herramientas para el cumplimiento y actualización de la normativa vigente; impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género; implementación de la política de género; y, en lo laboral: la redefinición del campo ocupacional y empleo del personal militar femenino; reasignación de funciones: administrativas, operativas y tácticas armonizando todos estos componentes para alcanzar el buen vivir.

Postergar procesos de inclusión es retroceder históricamente, siendo necesario generar escenarios que permitan adaptarnos a éstos cambios histórico-sociales que se están viviendo.

Las Fuerzas Armadas en el proceso de continuar incorporando medidas a favor del ingreso y participación de la mujer al interior de sus filas, ha partido en su acepción más amplia del análisis de una serie de cuerpos jurídicos (año 2006) que exigen el reconocimiento a la igualdad de derechos para la mujer a la par de integrar la visión de género. Así¹⁵⁰:

1. Constitución Política de la República del Ecuador.
2. Declaración Universal de los Derechos Humanos.
3. Ley Orgánica de las Fuerzas Armadas.
4. Ley de Personal de las Fuerzas Armadas y su Reglamento.
5. Reglamento de Educación de la Fuerza Terrestre.
6. Leyes y reglamentos de la materia.
7. "Políticas con relación al ingreso del personal femenino a las Fuerzas Armadas", 2001, dispuestas por el Ministerio de Defensa Nacional.
8. Planes Operativos de Derechos Humanos del Ecuador 2003-2006.

Se convirtieron en las piedras angulares que han permitido su ingreso.

Situación laboral.

Es necesario partir de un hecho innegable que es la igualdad ante la ley garantizada en la Constitución en lo referente al trabajo y los derechos, la que se aplica al interior de las Fuerzas Armadas, donde el desempeño de funciones se encuentra condicionado al grado jerárquico que se ostenta y la especialidad en la que se encuentre inmerso -sin considerar si pertenece al género femenino o masculino-; es decir, los niveles de exigencia y responsabilidad que se aplican en teoría deben ser los mismos para todos sus integrantes. Por tanto es el nivel jerárquico el que condiciona el nivel de decisión y no la condición de género.

150. Directiva No. 01-2006 "Para la integración de la mujer como Personal de tropa de la Fuerza Terrestre, 15 de mayo del 2006", acorde con la normativa jurídica vigente a esa fecha.

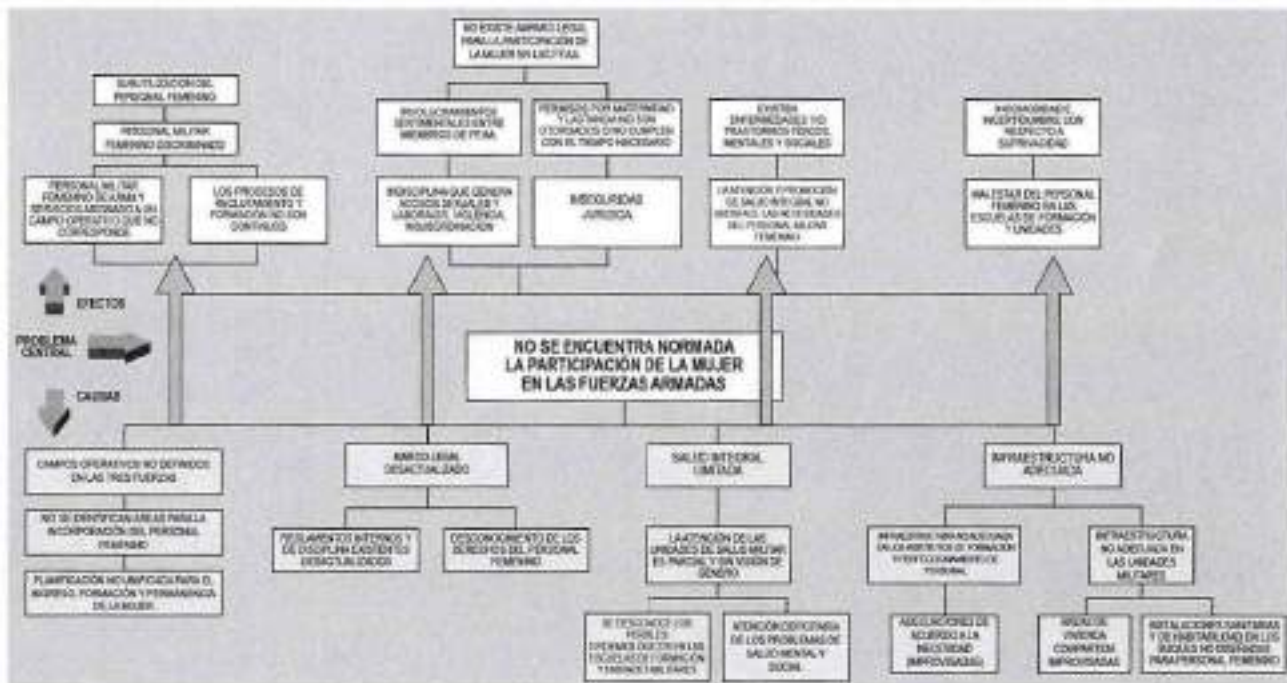
Esta premisa se convierte en el supuesto esencial que a su vez garantiza un idéntico reconocimiento pecuniario para igual trabajo, que se traduce en el haber militar que incluye grado y tiempo de servicio; en idénticos términos que el personal masculino que se encuentre en las mismas condiciones. Al no existir una diferenciación en este sentido se habla de una igualdad irrestricta de acuerdo a lo que establece la norma vigente; accediendo en este sentido a igual tipo de prestaciones y beneficios sociales.

No existe ningún tipo de discriminación en este sentido y por el contrario se refleja un gran sentir democrático y de justicia, en lo referente a no restringir ni condicionar estos beneficios sociales a ninguna otra circunstancia que no sean las citadas con antelación.

Evaluación de la presencia de la mujer militar.

Dado que en todos los años que la mujer participó en las Fuerzas Armadas no se había realizado una evaluación del impacto de su presencia, se ejecutó un proceso de evaluación el mismo que incorporó no sólo a mujeres sino también a hombres.

Gráfico No. 3.- Árbol de Problemas relacionado con la presencia del personal femenino al interior de las Fuerzas Armadas.



Fuente: Proyecto "Participación de la Mujer en Fuerzas Armadas".
Elaborado por: Comisión conjunta de conformación mixta de las tres Fuerzas [agosto 2006].

Se trabajó para identificar las posibles variables que confluyeron en su permanencia y desempeño¹⁵¹, siendo necesario resaltar que dicho proceso si bien fue una iniciativa importante, no se encontró adscrito a ningún lineamiento previo relacionado con proporcionar la igualdad de oportunidades a mujeres, superando el estigma de la diferencia de género¹⁵². El análisis consideró necesidades específicas relacionadas con la infraestructura, pasando por aspectos relevantes como son la salud y pruebas físicas, el impacto en la estructura familiar personal y social; y, la necesidad de reformar la legislación militar, en lo pertinente.

Aportes positivos de su presencia.

La presencia de las mujeres militares fue analizada desde diferentes ópticas puesto que son de: arma, servicios y especialistas; lo que en teoría presupone un desempeño diferente en sus funciones. Los múltiples beneficios de aporte de la mujer a la institución están materializados en su desempeño profesional dentro de su respectiva clasificación, además de las funciones que cumplen en los ámbitos operativo y administrativo.

151. 1. Ley contra la violencia a la Mujer y la Familia. 2. Proyecto de "Ingreso, Selección y Reclutamiento de Personal Femenino de Tropa de la Fuerza Terrestre 2006-2008". 3. Proyecto "Evaluar el Papel de la Mujer en la Fuerza Terrestre 2005-2006". 4. Directiva No. 02-2005 "Para la Integración de la Mujer como Personal de tropa de la Fuerza Terrestre". 5. Instructivo No. 02-2005; para el Desarrollo del Seminario Taller sobre la "Evaluación y Proyección Profesional de la Mujer en la Fuerza Terrestre", del 28 al 30 de Septiembre del 2005. 6. Oficio Circ. No. 05319-G-1-3., remitido por el señor General de División Nelson Enriquez Gómez Jefe del Estado Mayor del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

152. "Existe ya alguna producción cognitiva sobre la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Seguridad. Esta producción procede tanto de la sociología militar como de los estudios de género. Desde la sociología militar, la principal preocupación se ha referido a la utilidad y el impacto que puede tener la incorporación de las mujeres en los aparatos militares. Desde los estudios de género, se ha privilegiado el estudio de las condiciones de vida de las mujeres en las Fuerzas Armadas así como se ha discutido acerca de la conveniencia o no de su participación. Existe al respecto un debate inacabado sobre si tiene algún efecto sobre la cultura militar la presencia de las mujeres o bien, si dicha presencia lo único que consigue es militarizar la vida de unas mujeres que se integran en el ámbito militar, bien por vocación o bien por necesidad". Obtenido en línea el 24 de marzo del 2008. GOMARIZ, Enrique, GARCÍA, Ana, "Género y seguridad democrática". Disponible en: <http://www.uasb.edu.ec/pad/revista6/articulos/enriquegomariz.htm>

Por ser en su gran mayoría oficiales subalternas y sobretodo de servicios y especialistas, no han tenido todavía la oportunidad de encontrarse en situaciones en las cuales deban demostrar su liderazgo en conducción de grupos humanos desde un ámbito gerencial, más allá de los ámbitos específicos de acción.

Son referentes de esta trayectoria las oficiales superiores: las coroneles (CRNL. CSM.) Ana Velastegui, Magdalena Moreno, Nelly Hidalgo -Promoción 1973- y Cecilia Mora -Promoción 1974-; y, las tenientes coroneles (TCRN.) Cecilia Salvador y Bella Segarra, médicas y odontólogas de la Fuerza Terrestre; y, la CPNV. CSM. Abg. Leticia Zea Alvarado de la Fuerza Naval, quienes a la fecha se encuentran en servicio pasivo.

Con el auspicio de las Fuerzas Armadas, las oficiales mujeres en el grado de capitanas cursan postgrados en diferentes especialidades, los mismos que en los casos de las especialistas médicas y odontólogas lo hicieron bajo iguales condiciones que los oficiales varones, sin descuidar en el caso de aquellas quienes tienen obligaciones como esposas y madres- sus hogares. Similar situación en lo referente a las oficiales de Justicia que se encuentran al frente de Asesorías Jurídicas, Inspectoría, Contratación Pública, Patrocinio, Derechos Humanos, Género y funciones afines con su área profesional.

Lo anterior dentro del ámbito empírico de su desempeño, es imperativo señalar que más allá de sus ejecutorias profesionales, se encuentra el hecho indiscutible de que la sola presencia de la mujer ha demandado un proceso de humanización que si bien es cierto al inicio podía haberse relacionado con la mera cortesía militar, en el devenir del tiempo se ha tenido que asumir su presencia como parte del grupo, proceso que en sí mismo es un beneficio no sólo para las Fuerzas Armadas, sino también para la sociedad que cada vez demanda y exige de manera permanente la posibilidad de verdaderos procesos de ciudadanización, en los cuales los diferentes grupos que por cualquier situación de alguna manera hayan sido excluidos de la posibilidad de ejercer su realización plena, sean incorporados a través de acciones efectivas.

Problemas existentes.

Pese a que la norma establecía "El Comando General de la Fuerza Terrestre en razón de que están llegando quejas sobre la utilización de procedimientos no adecuados en determinadas Unidades, por parte de Oficiales y Voluntarios hacia sus subordinados, este Comando dispone a todas las Unidades, Institutos y demás repartos militares, para que se recuerde que la práctica del maltrato y el abuso está en contra de las Leyes y Reglamentos Militares, y se adopten medidas estrictas de control a fin de erradicar prácticas denigrantes dentro de Fuerzas Armadas"¹⁵³.

Frente a la evidente incursión de la mujer, las Fuerzas Armadas debió enfrentar una situación particular para la cual no estuvo preparada y que determinó que se evidenciaron problemas que impedían la inclusión efectiva de las oficiales femeninas. Así:

- **Normativa jurídica:** los diferentes procesos al interior de los cuarteles o repartos militares no habían sido ni concebidos ni planificados considerando la presencia de mujeres; desde hechos tan visibles como la inexistencia de una normativa para la utilización de uniformes (ver anexo 3), hasta la convivencia diaria, entre otros; reflejaban sin lugar a dudar estas limitaciones que impedían al personal femenino militar el reconocimiento de iguales derechos y obligaciones¹⁵⁴ que el personal masculino; considerando que tienen que cumplir y hacer cumplir la ley, reglamentos y normas de acuerdo a lo dispuesto en las mismas; y consagrando el mandato constitucional en lo referente a que el Estado y todas sus instituciones deben promover y garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres.

153. Orden General de la Fuerza Terrestre No. 158 de 29-ago-007; y, modificada en lo referente a su redacción en la Orden General de la Fuerza Terrestre No. 195 de 05-oct-007.

154. Constitución Política de la República del Ecuador (1998), Art. 3 numeral 2); Arts. 16 y 19; Art. 23 numeral 3); Art. 41; Art. 102; Art. 254.

De igual manera no se había considerado su inclusión en el plan de carrera como uno de los medios para garantizar la presencia y permanencia del interior de la institución¹⁵⁵; que debe incorporar de manera taxativa aquellos aspectos relacionados con el estado de gestación, maternidad, lactancia y cuidados del menor.

- **Reglamentos:** al ser una institución de hombres, las normas reglamentarias no habían señalado aspectos específicos vinculados con la permanencia de la mujer; hechos que podrían ser intrascendentes como es el caso del uniforme que se utiliza¹⁵⁶ y la posibilidad de que estos cambien frente a una situación de maternidad, no habían sido considerados al momento de emitir la norma; de igual manera garantizar la igualdad de oportunidades y derechos a las diferentes funciones; las regulaciones en torno a conducta inapropiada, acoso sexual, embarazo, amenazas, intimidación, entre otras, no se habían incluido.

Esta normativa además incluía aspectos relacionados con pruebas físicas tanto como parte del desempeño profesional o como requisitos a cumplir para acceder a las diferentes escuelas o continuar en los cursos de ascenso, entre los que deberían plantearse aspectos referentes al embarazo y la necesidad de que la mujer que se encuentre en dicha situación y por incompatibilidad de la activi-

155. Ley Orgánica de la Defensa Nacional, es importante indicar que los cargos que ocupan en las Fuerzas Armadas no son de elección popular, sino que responden a un Plan de Carrera, determinado y supervisado por las Leyes y Reglamentos Militares. Art. 29 "... y, formación, investigación y perfeccionamiento, se rigen por las disposiciones de las leyes, reglamentos e instructivos aplicables, según corresponda, y se conformarán y estructurarán de acuerdo a las necesidades de cada una de las Fuerzas"; y, Art. 32 literal g) en lo referente a las principales atribuciones y obligaciones del Comandante General de Fuerza "Emilitr las políticas y directrices que orientan la acción de su Fuerza".

156. La normativa a la que se hace referencia corresponde a una iniciativa personal, que fue expuesta en el Estado Mayor Planificador, hoy denominado Dirección de Desarrollo Institucional.

dad física fuerte y la posibilidad de lesionar al niño o provocarse un aborto involuntario, debe ser separada de los mismos sin que esto implique de forma expresa el negar la posibilidad de su reingreso.

De igual manera y en lo referente a la Vivienda Fiscal la Orden General de la Fuerza Terrestre No. 176 del 10 de septiembre del 2007 en la Directiva No. 01-2007 "Para el Servicio de Vivienda Fiscal perteneciente a la Fuerza Terrestre"¹⁵⁷ señalaba que dentro de los requisitos a cumplirse se deberá entregar la "partida de matrimonio o unión de hecho debidamente legalizada [...] Vivienda fiscal será destinada exclusivamente para el servicio habitacional del personal de oficiales y tropa en servicio activo, de estado civil casado o en unión de hecho debidamente legalizada, los mismos que en el caso de las madres solteras y las jefas de hogar, lesionarían sus derechos y la garantía de protección a la familia y de los hijos de los cuales ella es la responsable"¹⁵⁸.

- **Problemas disciplinarios:** de una doble naturaleza: con los superiores y con los subalternos, viviendo en ambos casos presiones por parte de quienes en el caso de ostentar mayor jerarquía pueden desear imponerse y, en el caso de quienes ostentan menor grado el no acatar las disposiciones impartidas. Existe una tendencia a creer que una mujer en un determinado momento no puede sancionar y que una de las maneras es logrando estimular su sentimiento maternal y filial para que no se ejecuten sanciones.

157. Punto 2 literal b); y, punto 4 del literal a). "Normas y procedimientos para la asignación de la vivienda fiscal" del punto 1 Requisitos para tener derecho al uso de la Vivienda Fiscal de las Disposiciones Generales de la prenombrada Directiva.

158. Constitución Política de la República del Ecuador, Art. 37: "Protegerá el matrimonio, la maternidad y el haber familiar. Igualmente apoyará a las mujeres jefas de hogar"; y, Art. 40 "El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones".

Se debe señalar que no es extraño al sentimiento femenino el tratar de no castigar a los subalternos, evitando una confrontación o el mantener en alto el criterio que indujo a tal sanción; tal vez por inseguridad o por temor a no ser aceptada dentro del grupo.

Además se debió en su momento vivir el dilema de las medidas a aplicarse en el caso de que el personal militar femenino cometiese faltas susceptibles de ser sancionadas con arrestos disciplinarios y la forma en la que se aplicaría la sanción, toda vez que no se contaba con la infraestructura que garantizaría su cumplimiento, con la privacidad que ello conlleva. Esta situación al ser mucho más compleja en el caso de la mujer militar que se encontraba en estado de gestación o lactancia -realidad que manteniendo el espíritu constitucional de precautar el derecho de quien está por nacer o que necesita protección- se subsanó únicamente con el registro de la sanción en el Libro de Vida Militar, sin que se llegase a cumplir de manera fáctica.

- **Régimen interno:** relacionado con el cumplimiento de la "guardia" y "semana", actividades las cuales demandan de un espacio físico con un mínimo de privacidad para poder cambiarse y descansar al igual que los oficiales varones. Al existir una limitación en ese sentido, se convierte en un absurdo el pretender que sean realizadas por la mujer militar, no así en el caso de que existiese la infraestructura, puesto que su ejecución lleva implícita de manera directa la adaptación a un régimen especial de vida como es el militar. Esta situación que puede ser ejecutada sin ningún inconveniente en los años iniciales, debe ser susceptible de algunos reajustes en caso de que la mujer se embarace y más adelante tenga sus hijos.

- **Pases:** la situación personal y familiar de una mujer militar al interior de un hogar en el que desempeña funciones de madre y esposa, impacta de manera decidida al momento de trasladarse de una unidad o reparto militar a otro diferente; situación personal que es más manejable si es con alguien de la misma fuerza que si fuese el caso que la mujer militar sea casada con un profesional civil, torna esta realidad en más compleja, toda vez que lo que ocurre es que el hombre que trabaja bien sea en el ámbito público y/o privado que no sea la fuerza pública, difícilmente tendrá esta movilidad. Aunque no existen muchos casos que se encuentren en esta situación, algunas mujeres militares en caso de no poder trasladarse con su familia, han optado por irse solas o bien con sus hijos; en el caso de quienes no tienen una pareja estable, la decisión ha sido en algunos casos dejar los hijos al cuidado de los abuelos maternos; permitiendo el surgimiento de disfuncionalidades familiares.

El problema que se presenta en relación a los pases es extensivo en los casos de cumplir con el requisito de realizar destacamentos, los cuales se ubican generalmente en fronteras y en lugares que no brindan seguridad y que demandan un periodo de permanencia en medio de un grupo de hombres, lo cual podría devenir en otro tipo de situaciones¹⁵⁹ que incluso pueden atentar contra la vida de la mujer uniformada.

- **Cursos de selva y paracaidismo:** coincidiendo con los planteamientos de algunos detractores de la presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas, algunas mujeres militares en

159. El asesinato de una mujer policía acaecido el 07 de noviembre del 2007 en circunstancias de que cumplía un destacamento y protección de la Hacienda San Agustín en Machachi, evidencia algunos de las potenciales situaciones afectivas, disciplinarias que se podrían presentar.

un determinado momento los consideraron muy fuertes para ser ejecutados -obviando inclusive el hecho de que otras oficiales los habían realizado- posición que en su inicio permitió consolidar el argumento que muchas veces ha pretendido justificar la no aceptación total en razón de que el aspecto físico es una de las razones que limita la inclusión. La aceptación posterior por parte de las mismas mujeres y su realización dentro de los parámetros establecidos y su exitosa aprobación, demostró que dichos cursos pueden ser una barrera autoimpuesta y que no obedece a una diferencia fisiológica, más allá de las comentadas en relación a aspectos como es la fuerza. Esta actitud permitió consolidar el empoderamiento que se ha pretendido realizar por parte de las mujeres en lo relacionado a la lucha por la igualdad de los derechos.

- **Acoso sexual:** aunque no existen denuncias formales en relación a este tipo de conducta¹⁶⁰ al interior de los diferentes talleres se evidenció que el lenguaje sexual explícito y/o con doble intencionalidad, es una de las formas más frecuentes sino de acosar a la mujer, por lo menos

160. De acuerdo a una información solicitada con telegrama No. 005-0055-DBPFT-kt-b. de 27-Abr-2005, las cuatro Divisiones del Ejército señalan que no existen problemas sobre género, sexualidad y aspectos disciplinarios (Fuente: Dirección de Bienestar de Personal de la F.T.). El Acoso Sexual es entendido de acuerdo al Código Penal Común "Quien solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero prevaleándose de una situación de superioridad laboral, docente, religiosa o similar, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima, o a su familia, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionado con pena de prisión de seis meses a dos años". Obtenido en línea el 26 de mayo del 2007. ANDRADE, Ximena. "El caso de los delitos sexuales". Disponible en: <http://www.dh.lahora.com.ec/paginas/judicial/>. "El reporte anual del Pentágono sobre el tema, publicado la semana pasada, reveló que las quejas de contactos sexuales no deseados que involucraban a personal militar subieron 37% y llegaron a 26.000 casos en 2012, frente a los 19.000 anotados el año anterior.... Fue el propio máximo jefe castrense de EE.UU., el general Martin Dempsey, quien reconoció que el asunto había escalado hasta convertirse en "una crisis". "Estamos perdiendo la confianza de las mujeres en el servicio respecto a que podamos resolver este problema"; admitió Dempsey, quien preside el Estado Mayor Conjunto estadounidense". "EE.UU.: Denuncian crisis por abusos sexuales contra mujeres soldados. El Presidente Barack Obama exigió a los jefes militares que contengan el problema". Obtenido en línea el 16 de mayo del 2013. Disponible en: <http://www.emol.com/noticias/internacional/2013/05/17/599066/ crisis-de-violaciones-a-mujeres-soldados-en-eeu-general-se-reune-con-obama.html>

de colocarla en una situación incómoda; hecho ante el cual una de las mejores estrategias que se ha implementado para evitar situaciones que podrían derivar en problemas de tipo jurídico es el dar parte, el informar al inmediato superior; o, evitar en lo posible el contacto con el personal masculino que presenta este tipo de conducta.

Sin perjuicio de lo anterior debe resaltarse sin embargo que han existido hechos aislados en los cuales parece ser que ciertos problemas que se suscitaron y que tuvieron de alguna manera una connotación sentimental, fueron inducidos por las mismas mujeres militares que no se percataron de que era una conducta inapropiada el propiciar acercamientos más allá de la relación de amistad y rompiendo los límites establecidos por la normativa militar vigente¹⁶¹.

- **Problemas afectivos:** dada la estructura jerárquica que existe al interior de las Fuerzas Armadas, la relación afectiva entre la oficialidad y el personal de tropa, no se encuentra reglamentada; lo propio en lo relacionado con el caso del personal de servidoras públicas que eran y son las mujeres que trabajan al interior de las unidades o repartos militares desde siempre y en diferentes ámbitos. La norma vigente mantiene la necesidad de pretender restringir dichas relaciones personales dentro de límites establecidos¹⁶², que sin embargo han surgido ocasionando la presencia de uniones de diferente naturaleza conformadas por oficiales mujeres casadas o en unión de hecho con personal de tropa; oficiales mujeres involucradas sentimen-

161. Reglamento de Disciplina Militar (1996), CONTRA LA MORAL: Art. 67 literales a), b), c).

162. La mayoría de instituciones del sector público y privado, no limitan en sí las relaciones sentimentales entre el personal, lo que se coarta son las manifestaciones afectivas en el ámbito del desempeño laboral. La figura de "nepotismo", pretende limitar la discrecionalidad que podría ocasionar en beneficio de una de las personas que se encuentran inmersas dentro de vínculos de consanguinidad y afinidad.

talmente con oficiales y personal de tropa casados; y, embarazos de oficiales y cadetes mujeres solteras; situaciones que han puesto en el tapete de discusión los derechos de la mujer a su autodeterminación sexual, toda vez que si fuesen oficiales, cadetes y personal de tropa varones que presentasen idénticas situaciones, no serían estigmatizados ni por la institución ni por la sociedad. Este punto ha resultado ser muy sensible y debe ser tomado en cuenta, ya que dentro de las proyecciones institucionales existe el deseo manifiesto de continuar con la línea inclusiva de la mujer tanto en oficiales como en personal de tropa, convirtiéndose este aspecto en uno de los más importantes al momento de ponencias ortodoxas que pretenden negar su participación por estos aspectos; obviando el hecho natural que la convivencia entre hombres y mujeres es susceptible de presentar estas situaciones, las mismas que si bien es cierto podrían ser reglamentadas, pero nunca podrán ser prohibidas, porque son inherentes a la naturaleza humana.

- **Situaciones especiales por la propia naturaleza:** relacionadas con el embarazo y la maternidad¹⁶³; situaciones naturales, pero que en la práctica y en algunos casos por las limitaciones, estragos y dificultades paralelas que se pueden presentar, son motivo de fricciones al interior de las unidades y repartos militares por los inconvenientes que ocasionan en la jornada laboral¹⁶⁴.

163. Reglamento General a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, Art. 33; y, Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, Art. 52.

164. En la Armada estadounidense, el personal femenino que labora en las naves de guerra tiene un alto nivel de actividad sexual, pese a las prohibiciones que pesan sobre el particular. La Armada realizó una encuesta sobre el tema, entrevistando a 2023 mujeres maríneas en servicio en 50 buques. Así descubrió que las relaciones sexuales son bastante más comunes entre el personal de a bordo que entre el personal que permanece en tierra. Cerca de 10.000 mujeres de las 55.000 existentes están embarcadas en buques de la flota estadounidense. El 10% de las mujeres en servicio a bordo quedan embarazadas en los primeros seis meses de destinación. Tres cuartos de estos embarazos no son deseados y muchos acaban en un aborto. Citado en: "Porcentaje de mujeres alistadas", Military Careers, U.S. Department of Defense.

La presencia de una mujer embarazada es considerada frecuentemente como una enfermedad o dolencia que limitará -a criterio de cierto personal masculino- a la mujer en sus funciones, sin asumirse el hecho de la necesidad de un plan de carrera que incorpore una situación por demás natural dentro de su proceso de planificación militar; de igual manera, el permiso que debe concederse para la lactancia en algunos casos no es autorizado de buena manera y la madre debe mendigar el cumplimiento de ciertos derechos, situación que en la práctica puede ser motivo de fricciones.

Es necesario sin embargo acotar que no existe información precisa que permita establecer si en la práctica la maternidad militar como tal, ha influenciado en el desempeño del personal militar femenino.

Mención especial merece en este acápite las diferentes enfermedades propias del género femenino como son los diferentes tipos de neoplasias y carcinomas del aparato reproductivo y de mama¹⁶⁵; enfermedades que demandan tratamientos especializados por la agresividad de algunos casos y, frente a los cuales el sistema de salud militar no se encuentra preparado; realidad que de forma paralela se encuentra presente en el hecho de que no se han actualizado los cuadros valorativos de incapacidades incorporando estos problemas de salud a los mismos¹⁶⁶.

165. TENORIO, Rodrigo, "Cáncer de seno". Para la Fundación Poly Ugarte, las estadísticas dicen que este cáncer constituye la principal causa de muerte de mujeres entre 40 y 60 años, y que ocho de cada 10 mujeres que ingresan a SOLCA ya tienen los ganglios tomados. Obtenido en línea el 23 de octubre del 2007. Disponible en: <http://www.hoy.com.ec/noticia>.

166. Reglamento a la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, Art. 54.

- **Pruebas físicas:** la existencia de las tablas de cooper¹⁶⁷ y su aplicación entre el personal masculino, determinó que se asumiera en un primer momento que los puntajes que debían en teoría cumplir las mujeres eran reales; valoración que fijó un gran esfuerzo físico para aquellas quienes ingresaron en los primeros años y, sólo a partir de diferentes valoraciones, se realizaron los correspondientes ajustes en función de edades y de tiempos; concluyendo que el desempeño era diferente en razón de que las características físicas y fisiológicas de las mujeres ecuatorianas difieren de los estándares establecidos para las mujeres norteamericanas. Es importante señalar que todas las mujeres aspirantes a oficiales y a personal de tropa, en las diferentes escuelas de formación, han debido someterse al mismo régimen interno; es decir, cumplir todas las actividades que realizan los compañeros varones: responsabilidades, asignación de funciones, actividad física, horario de clases académicas y militares, prácticas, cursos de selva y paracaidismo.

En lo relacionado con las pruebas de condición física, hasta la edad de 44 años debe cumplir las flexiones de codos, abdominales y test de los 3.200 metros; no así en las pruebas pertenecientes a los tests de destrezas en los cuales el lanzamiento de la granada, la natación de 250 y 300 metros, con la escalada por el cabo, pista de obstáculos y el pentatlón militar, son susceptibles de aprobación para las mujeres hasta los

167. Las valoraciones que se realizan en diferentes aspectos al personal masculino a través de las tablas Cooper, fueron ajustadas de acuerdo al rendimiento de los varones militares ecuatorianos, puesto que se evidenció que existían diferencias en relación al desempeño esperado, ya que las mismas habían sido estandarizadas en los Estados Unidos en 1968 con el ejército norteamericano. La evaluación física de todo el personal de las Fuerzas Armadas se realiza en función de tablas que establecen los niveles y tiempos de ejecución ideales, de acuerdo a la edad y peso a quienes se las aplica, los mismos que deben presentarse dos veces al año -en mayo y noviembre- para establecer el nivel de desempeño. La mujer -al igual que el hombre- en este proceso de evaluación, debe ejecutar tanto las pruebas de condición física como las de destrezas militares, en función de los parámetros que le establece su edad.

29 años de edad. El personal femenino no es sujeto de evaluación física como tal en el caso de encontrarse en periodo de gestación y lactancia. De igual manera y a partir de los 45 años, todo el personal de las Fuerzas Armadas -hombres y mujeres- son sujetos susceptibles de evaluación ergométrica de acuerdo a los tiempos establecidos para su edad¹⁶⁸.

- **Infraestructura:** concebidas como construcciones cuyo objetivo era brindar seguridad no solo a los soldados como personas, sino también mantener la reserva de sus entrenamientos; al no ser los ejércitos instituciones abiertas a la sociedad -lo que en la práctica implicaría la posibilidad de que personas civiles puedan ingresar y salir con relativa facilidad- no contaban ni con la suficiente cantidad de áreas sociales que pudiesen en un determinado momento ser adaptadas a los requerimientos del nuevo personal; lo propio en lo relacionado a las diferentes escuelas de formación que no contaban con adecuaciones en lo relacionado con permitir la privacidad en baterías sanitarias y áreas físicas en las cuales poder cambiarse de uniformes¹⁶⁹.

Este ambiente en algunos casos fue mejorado de forma improvisada, pero con el paso del tiempo se implementaron áreas reducidas para el personal militar femenino.

Partiendo de la idea de que la mujer militar debe adecuar su conducta a un conjunto de regulaciones administrativas y disciplinarias propias de la institución

168. Cfr. CHACON, Rosita, "Formación en valores a través del deporte", Conferencia sustentada en el Seminario "Mujer y Deporte" llevada a cabo en el Sudamericano de Cadetes realizado en Cartagena de Indias-Colombia en octubre del 2006, con motivo de la primera participación de cadetes mujeres en dicho evento y en el que se abordaron estos temas.

169. En el caso de los cursos de selva, no existía ninguna facilidad en la infraestructura, se asumía que si las mujeres deseaban ingresar a un mundo de hombres debían adaptarse al mismo tal y como se presentaban las circunstancias.

militar, es evidente que se está viviendo un proceso de construcción interna en relación a su presencia y permanencia al interior de las Fuerzas Armadas, puesto que sus características específicas han demandado un replanteamiento en todos los ámbitos a su interior.

Así se han expuesto los resultados de la evaluación sobre los beneficios y problemas que se han derivado de su presencia, pretendiendo a través de este análisis tener todos los elementos de juicio para resaltar la importancia de cambiar la cultura organizacional, reformar la normativa vigente para superar la posible discrecionalidad que pudiese existir al momento de tomar decisiones que afectarán a la mujer militar.

La presencia de la mujer al dejar de ser un hecho circunstancial tal y como era por el año de 1956 y en razón de que su presencia en las especialidades de arma, técnicos, servicios y especialistas ha pasado a ser de alguna manera un hecho más permanente a partir del año de 1995, lo que ha determinado el surgimiento de hechos y circunstancias que establecen la necesidad de regular aspectos muy importantes -citados de menor a mayor importancia- como son: a) el requerimiento de una infraestructura acorde con su género; b) consideraciones específicas en lo referente con las pruebas físicas; c) respeto al campo ocupacional en el cual ingresa; d) aplicación de los derechos relacionados con la maternidad y la lactancia; y, e) estructura de pases tendientes a consolidar y preservar la unidad familiar¹⁷⁰. Todo dentro de un marco de búsqueda de la salud integral para la mujer, en el que prime el respeto a sus derechos a la par de demostrar que cuenta con la suficiente capacidad de asumir los riesgos y responsabilidades que implica la profesión militar.

Al interior de las unidades y repartos militares.

Para el eficaz desempeño del personal militar en su ámbito específico de trabajo y por las nuevas formas de convivencia ciudadana, se demanda de la institu-

170. Cf. CHACÓN, Rosita, "Normativa jurídica, género y equidad", Boletín Informativo Bimensual de la Fuerza Terrestre "ASI SOMOS", publicado en marzo del 2007.

ción un ambiente laboral adecuado, la confluencia de toda una cultura organizacional que contribuya al logro efectivo de sus objetivos y misiones.

Las Fuerzas Armadas en su organización interna considera la siguiente clasificación del personal militar en servicio activo: arma, técnicos, servicios y especialistas.

Cuadro No. 23.- Resumen de las especialidades de las Fuerzas Armadas.

FUERZA	CLASIFICACIÓN	ESPECIALIDADES
TERRESTRE	Arma	Infantería, Caballería Blindada, Artillería, Ingeniería, Inteligencia Militar, Comunicaciones y Aviación del Ejército.
	Técnicos	Ingeniería Civil, Mecánica, Electrónica, Geográfica, Sistemas
	Servicios	Material de Guerra, Intendencia y Transportes.
	Especialistas	Justicia, Medicina, Odontología y Veterinaria.
NAVAL	Arma	Infantería de Marina, Submarinista, Aviación Naval y de Superficie.
	Servicios	Abastecimientos.
	Especialistas	Justicia, Sanidad, Odontología, Arquitectura, Ingenierías, Administración, Comunicación Social.
AEREA	Arma	Pilotos, Infantería Aérea.
	Técnicos	Entre otros: Abastecimientos, Armamento, Defensa Aérea, Personal, Inteligencia, Logística.
	Especialistas	Justicia, Medicina, Arquitectura, Finanzas y Relaciones Públicas.

Fuente: direcciones de personal de las fuerzas, año 2012.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

En el año 2008 las mujeres militares en las Fuerzas Armadas se encontraban distribuidas de la siguiente manera: 9 oficiales de arma: 4 de inteligencia militar y 5 de comunicaciones, en la Fuerza Terrestre; y, 4 alférez en la Fuerza Naval, quienes se desempeñan brindando asesoramiento en las operaciones militares. En el caso de las mujeres militares especialistas dentro del trabajo conjunto que realizan con los hombres, su desempeño se encuentra adscrito a funciones y actividades afines con su profesión.

En lo referente a las decisiones que pueden tomar, éstas se encuentran condicionadas por el grado que ostentan que es el que las limita y establece el alcance de las mismas; siendo diferente lo que pueden hacer en calidad de oficiales subalternos (capitanes, tenientes y subtenientes) que como oficiales superiores (coroneles, tenientes coroneles y mayores, o sus equivalentes en las otras Fuerzas). La primera clasificación del personal militar femenino se encuentra vinculada a áreas que prestan su contingente en las operaciones militares.

Cuadro No. 24.- Resumen de actividades / tareas que cumple el personal militar femenino.

AMBITO OPERATIVO-TÁCTICO	AMBITO ADMINISTRATIVO
Guardia	De acuerdo a la especialidad
Semana	De acuerdo al orgánico funcional
Patrullajes	Propias del régimen interno
Retenes militares	
Destacamentos militares	
Instrucción militar	
Controles militares	
Instructoras en las escuelas	
Tareas de apoyo humanitario	

Fuente: direcciones de personal de las fuerzas, año 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

En lo referente a las actividades/tareas militares, se encuentran definidas con claridad en el caso del personal militar femenino de servicios y especialistas en sus ámbitos de ejercicio profesional, puesto que son numéricamente el grupo más representativo.

Construyendo políticas.

La presencia del Almirante (s.p.) Hugo Unda Aguirre como Ministro de Defensa Nacional en el año 2000 marca un hito en lo relacionado con la presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas puesto que aunque las escuelas militares ya venían reclutando y militarizando mujeres profesionales desde años atrás; es en el año de 1999 que la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro" gradúa como tenientes especialistas a 3 médicas¹⁷¹, 2 odontólogas y 1 abogada; y, acepta por primera ocasión, en calidad de cadetes a 8 mujeres bachilleras¹⁷². No existía a esa fecha, una planificación estructurada para el ingreso sistemático de mujeres a las filas militares; es así que como resultado del trabajo conjunto realizado entre el Ministerio de Defensa Nacional y la Comisión de la Mujer, el Niño y la Familia del Congreso Nacional, que la institución asume como propio el sentir social en lo referente a otorgar espacios para las mujeres, creando e instaurando en marzo del 2001 las *"Políticas con relación al ingreso del personal femenino a las Fuerzas Armadas"*¹⁷³ las mismas que se pretendía guien al interior de las tres Fuerzas no sólo el proceso de ingreso sistemático de personal militar femenino, sino también su posterior inclusión y desarrollo personal y profesional al interior de las Fuerzas Armadas.

El primer paso referente a lograr el ingreso de la mujer en los últimos años se ha ido consolidando en las diferentes áreas que se requería de personal especialista, siendo incorporándolas de manera definitiva a los respec-

171. Entre otras: doctoras Amada Guerra y Norma Hermida.

172. Cadetes: Maritza Arteaga, Mary Capelo, Tarrara Gaibor, Mariela Heredia, Cristina Mejía, Gabriela Moreno y Vanesa Reina.

173. Se publicaron un año después en la Orden General de la Fuerza Terrestre No. 043 de 05 de marzo de 2002.

tivos orgánicos a partir del año 2001, como resultado de una mayor concienciación e interiorización de la comunidad militar en relación a la discriminación de mujeres y la demanda de mayor e iguales oportunidades para todas y todos los ciudadanos; es por ello que a partir de esa fecha la ESMIL selecciona, recluta y forma oficiales mujeres en principio para arma, pero terminó como servicios, con sujeción a lo planificado en las áreas académicas, de especialidad, deportivas y de instrucción militar.

El contingente del personal militar femenino con el que contaban las Fuerzas Armadas a ese tiempo (año 2008) se encontraba dividido en los siguientes grupos:

1. Oficiales en servicio activo: servicios y especialistas, que cumplen funciones en las unidades y repartos militares a nivel nacional;
2. Aspirantes a oficiales (cadetes), en período de formación en las Escuelas Superiores Militares: "Eloy Alfaro" (ESMIL), "Comandante Rafael Morán Valverde" (ESSUNA) y "Cosme Rennella B." (ESMA);
3. Personal de tropa en servicio activo; y,
4. Personal militar femenino en servicio pasivo.

Asumiéndose que la implementación de estas políticas permitiría pasar de un proceso esporádico de aceptación de oficiales a un proceso más abierto y continuo en el cual podrían ingresar mujeres al grupo de personal de tropa, ampliando la base de inclusión. Se consideró utilizar la experiencia adquirida a través de los años en relación a la presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas y realizar una planificación y proyección a favor de permitir que ingresen mujeres en calidad de aspirantes a soldados especialistas, a partir del año 2009.

Se convierte en pionero de esta iniciativa en el año 2005 el general de brigada (GRAB.) Jorge Zurita Ríos, Comandante General de la Fuerza Terrestre, quien asumió el reto histórico de tratar de cumplir no sólo con el mandato constitucional que garantiza la igualdad ante la ley y la obligatoriedad de aplicar los mismos deberes y derechos a todos los ecuatorianos, sino también de

plasmar las políticas que a partir del año 2001 habían regido en teoría pero que en la práctica no habían sido implementadas y que se traducían en el hecho cierto de que en el período de 6 años transcurridos entre el 2001 al 2007, no habían ingresado mujeres como aspirantes a personal de tropa en las Fuerzas: Terrestre y Aérea.

En un intento por viabilizar esta inclusión de la mujer en la Institución Armada se diseñó y planifica un proyecto con el fin último de alcanzar esta meta en el año 2007; proyecto que partió de una premisa importante que consideraba como valioso el aporte entregado por las mujeres en el desempeño de las funciones asignadas; presencia que además se preveía debía ser sujeto de un especial estudio y seguimiento para a través de las experiencias que se fueran registrando, lograr el mejoramiento de los diferentes aspectos que obstaculizan la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, estableciéndose la necesidad de que todas las escuelas deben tener como propósito fundamental: formar soldados de ambos géneros, que posean una gran vocación y adaptación a la vida militar y que sus valores como la honestidad, la lealtad, la disciplina, el honor y el liderazgo, rijan su comportamiento dentro de la carrera militar; de ahí que, se estableció la necesidad de "facilitar la integración de la mujer como miembro de tropa en la Fuerza Terrestre, sobre la base de igualdad de oportunidades que establece la Constitución del Estado Ecuatoriano, para integrar al elemento femenino en el cumplimiento de la misión institucional"¹⁷⁴, quienes de forma conjunta con los soldados varones serían puestas al servicio del país en las diferentes funciones que se les asignen tanto a nivel nacional como internacional.

Esta aspiración determinó en sus inicios que al interior de los procesos educativos se incorpore la necesidad de una revisión permanente sobre mallas curriculares y contenidos, que debían tener entre sus objetivos la interiorización por parte de hombres y mujeres, de ser sujetos de derechos al margen del género, evitando la

174. Directiva No. 01-2006 para la "Integración de la Mujer como personal de tropa de la Fuerza Terrestre".

presencia de actitudes por parte de unos y otros, que favorezcan cualquier tipo de discriminación y propiciando la corresponsabilización de hombres y mujeres a favor de la creación de una verdadera democracia inclusiva.

La intencionalidad implícita en este proceso, si bien es cierto permitió la creación de 1) el plan de carrera profesional para los miembros de la Fuerza Terrestre; y, 2) de los perfiles profesionales para el personal de tropa de la Fuerza Terrestre; no incluyó de manera taxativa los roles, funciones y/o actividades que deberían ser cumplidos por las mujeres militares, omisión que podría tal vez adscribirse a un discurso en el cual se podía asumir que al pretender la igualdad, no era necesaria una diferenciación expresa.

La construcción de políticas, actividades y procesos inclusivos determinó una revisión amplia de los diferentes cuerpos legales para sustentar todos los cambios que se pretendían implementar, positivizando de manera clara y precisa la obligatoriedad de implementar el proceso de ingreso de mujeres como personal de tropa y eliminando la potencial discrecionalidad que podría inducir en un determinado momento a no continuar con el mismo. Serían la Dirección de Personal de la Fuerza Terrestre¹⁷⁵ conjuntamente con la Procuraduría de la Fuerza Terrestre, la Comisión de Legislación Militar y demás Direcciones del Comando General de la Fuerza Terrestre, las instancias responsables del análisis y elaboración de propuestas concretas, las mismas que se plantearon como resultado de sesiones de trabajo que pretendieron efectuar las reformas necesarias; para contribuir a una mejor administración de los recursos humanos militares y dentro de ellos de la mujer militar.

Como resultado de este análisis se estableció que la normativa que garantizaba la presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas era:

- Constitución Política de la República del Ecuador.
- Ley Orgánica de la Defensa Nacional.
- Ley Orgánica del Servicio de Justicia de las Fuerzas Armadas.

175. Recopilación de documentos relacionados con la situación de la mujer militar. Carpeta preparada por la Dirección de Personal de la Fuerza Terrestre.

- Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.
- Ley Reformatoria a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.
- Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.
- Código Penal Militar.
- Código de Procedimiento Penal Militar.
- Reglamento a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.
- Reglamento a la Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.
- Reglamento de Disciplina Militar.
- Reglamentos de Disciplina Militar de las Escuelas Militares.
- Legislación de la Mujer.

Establecido el marco jurídico el Comando de Educación y Doctrina de la Fuerza Terrestre¹⁷⁶ planteó un conjunto de objetivos que debían regentar todo ese proceso de formación al interior de las diferentes Escuelas de Formación tanto para oficiales como para personal de tropa femenino:

- Fortalecer la vocación militar de la mujer ecuatoriana, sobre la base de actividades militares.
- Alcanzar la aceptación voluntaria y consciente de la subordinación y disciplina militar, de la mujer dentro de la Fuerza Terrestre.
- Incorporar de manera progresiva los cambios que se establezcan en el régimen interno, para que exista una aceptación positiva, y una integración exitosa de la mujer dentro de la Institución, sobre la base de fundamentos éticos y morales.
- Elaborar y ejecutar los proyectos necesarios para la adecuación de la infraestructura en la Escuela de Formación y Unidades Militares.
- Revisar la normativa legal que regula el desempeño profesional de la mujer en la Fuerza.

176. La Fuerza Terrestre en el año 1998 incorporó la educación mixta en el Colegio Militar "Eloy Alfaro" que por décadas fue exclusivamente masculino. Cadetes como María José Palacios y Geomara Ojeda Peñáz fueron las primeras mujeres brigadieres mayores de los COMILES "Eloy Alfaro" y "Lauro Guerrero", respectivamente.

- Materializar el ingreso de la mujer de Tropa en la Fuerza, previo a su proceso de llamamiento, selección y formación.

Se estableció además que para el cumplimiento de estos objetivos dentro del proceso de incluir a mujeres como la I Promoción de Soldados, era necesario que la Fuerza Terrestre con la experticia adquirida a través de las oficiales mujeres, debía generar y dirigir un trabajo mancomunado entre las diferentes dependencias que debían trabajar conjuntamente con la Escuela de Formación de Soldados de la Fuerza Terrestre "Vencedores del Cenepa" (ESFORSE) para su consecución. Así, cada una de ellas debería tener diferentes responsabilidades dentro del gran engranaje inclusivo¹⁷⁷:

1. Dirección de Desarrollo Institucional de la Fuerza Terrestre: priorizar y autorizar los recursos económicos para que se construya la infraestructura adecuada sobre todo en lo relacionado con los dormitorios y baterías sanitarias para mujeres; y, por otra, aprobar los requerimientos y necesidades de las unidades militares en función de los cupos y vacantes remitidos por el COT.
2. Comando de Operaciones Terrestres (COT): actualizar el Plan de Instrucción Militar y Pruebas Físicas para el personal femenino; realizar el estudio sobre el campo ocupacional de la mujer una vez que se le haya dado de alta en calidad de Soldado; y, difundir a las unidades el Plan de Entrenamiento Militar y Recepción de pruebas físicas para dicho personal.
3. Dirección de Logística: elaborar y presupuestar los proyectos de construcción y adecuación de la infraestructura para el personal femenino, adquirir el vestuario y equipo militar adecuado; prever el armamento y munición necesarios; atender los requerimientos logísticos para este fin.

177. Se asumió que era necesario diferenciar los perfiles, roles, funciones y actividades, tal y como se realizaba el planteamiento en párrafos anteriores.

4. Dirección de Finanzas: ejecutar el pago de los valores asignados.
5. Dirección de Personal: elaborar del Plan de Reclutamiento y Selección del Personal femenino en calidad de aspirante a Soldado; actualización de los prospectos de admisión; ejecución del plan considerando el 10% del cupo anual para el personal de tropa; prever pases de oficiales mujeres, previa una selección, en calidad de instructoras manteniendo 1 por cada 10 aspirantes; levantamiento de los perfiles profesionales del personal de tropa femenino; incluir dentro del Plan de Carrera Profesional la proyección de la mujer Soldado.
6. Dirección de Inteligencia: verificar la documentación presentada.
7. Jefatura de Comunicación Social: elaborar el plan de difusión a nivel nacional para el ingreso de la mujer para personal de tropa; creación de una campaña psicológica en toda la fuerza para concienciar en el personal militar la presencia de la mujer de tropa, que permita fortalecer su interrelación en el desempeño profesional.
8. Comando de Educación y Doctrina de la Fuerza Terrestre: actualizar y reformar los reglamentos militares; aplicación del reglamento durante el periodo de formación; capacitación del personal femenino para instructores; solicitar la presencia de oficiales mujeres y de personal de tropa de la Fuerza Naval como instructoras; ejecución de la capacitación del personal de instructores; actualización del reglamento de uniformes; supervisión de la construcción y adecuación de la Escuela; supervisión y control del curso de formación.
9. Departamento de Sanidad: reestructuración de los parámetros de evaluación de la ficha médica a ser aplicada a las aspirantes; elaboración y ejecución del Plan de Concienciación sobre Equidad de Género; evaluación, control y seguimiento del proceso de selección, formación y desempeño profesional del personal femenino de tropa en el campo de la salud física y mental.

10. Departamento de Bienestar de Personal: elaboración y ejecución del Plan de Concienciación sobre Equidad de Género; elaboración y ejecución de un plan de motivación y adaptación a la vida militar; elaboración de estadísticas de los problemas que se susciten entre hombres y mujeres.
11. Cuerpo de Ingenieros del Ejército: construcción y adecuación de las instalaciones de la ESFORSE.
12. Procuraduría: asesoramiento a las comisiones responsables de la selección de aspirantes y formación de Soldados para materializar el ingreso del personal femenino a través de la revisión de la respectiva documentación, verificando la autenticidad de los documentos.
13. ESMIL: asesoramiento en problemas de reclutamiento, instrucción, actividad física y entrenamiento en general, impacto psicológico en el personal masculino, relaciones interpersonales; recomendación instructoras.
14. ESFORSE: presentación de los requerimientos en infraestructura; supervisión de los avances en la infraestructura; cumplimiento de las políticas establecidas; creación de la normativa interna; evaluación de los problemas de forma semestral.

Es importante señalar que las disposiciones expresas mantenían que el proceso al interior de las diferentes escuelas de formación, debía mantener el mismo régimen interno que se aplica a los varones; es decir, idénticas responsabilidades, asignación de funciones, actividad física, horario de clases académicas y militares, prácticas militares, cursos de selva y paracaidismo.

Esta iniciativa que pretendía aperturar el proceso de inclusión de la mujer como personal de tropa al interior de la Fuerza Terrestre no prosperó por falta de presupuesto institucional, que demandaba: instructoras especializadas, adecuaciones en la infraestructura, asuntos logísticos, entre otras; hecho que fue determinante para ir dejando postergado el inicio de este proceso, sin lograr alcanzar y adquirir relevancia aún con la

gestión de las dos damas ex-Ministras de Defensa Nacional que -por diferentes circunstancias- no lograron cristalizarla por lo corto de su gestión, que impidió el retomar todo el esfuerzo previo que podía ser desempolvado y actualizado para dar paso a una verdadera ciudadanía de la mujer, más allá del simple protagonismo social que puede darse en relación a su presencia.

Es decir que el proceso que se vivió de manera intensa en el año 2003 al interior de las Fuerzas Armadas para tratar de posibilitar de manera real el ingreso de la mujer, incorporándola de manera decidida a la vida militar, pasando de esta manera de los postulados de igualdad que pueden en un determinado momento ser retóricos para llegar a un proceso estructurado que garantice su presencia en su interior; no pasaron de ser iniciativas aisladas en el tiempo y las circunstancias, que no lograron generar un verdadero compromiso y que hoy, se ha iniciado un proceso de discusión en relación a la posibilidad cierta de que el servicio militar incorpore a mujeres, hecho que de cristalizarse demandará de una transición rápida en la cual la Institución como tal deberá plantear alternativas que posibiliten el cumplimiento de lo que existen grandes probabilidades de que se constituya en un mandato constitucional que de acuerdo a los lineamientos del poder central incorporará de manera decidida el enfoque de género.

El servicio militar femenino.

La apertura planteada en el texto constitucional en lo referente a que el servicio militar sea voluntario y sin distinción de género, abrió la posibilidad de contar con potenciales conscriptos mujeres que podrían ingresar a la institución, planteando una doble ruptura en el imaginario militar: 1) relacionada con la que no obligatoriedad de cumplirlo con lo cual se rompería aquel espacio en el cual las Fuerzas Armadas a la par que consolidaban valores patrios relacionados con la defensa territorial, coadyuvaban al desarrollo social y socializaban su doctrina nacional; y, 2) la opción de que ingresen mujeres a realizarlo, hecho que visibilizaría las dos caras

de la misma moneda: los beneficios de esta presencia y en la contrapartida los diferentes aspectos en todos los ámbitos que deberán ser superados para garantizar su presencia dentro del marco de respeto a sus derechos y su aceptación al interior de la institución.

De igual manera deberá considerarse el hecho de que el servicio militar femenino implica la permanencia al interior de los cuarteles durante un año, este hecho en su aspecto inicial demanda la creación de una infraestructura idónea e independiente acorde con requerimientos específicos y la incorporación de personal de mujeres militares instructoras para los diferentes procesos de formación¹⁷⁸. Simultáneamente la revisión del respectivo articulado legal, toda vez que si lo anterior demandara adecuaciones que no podrían realizarse dentro de tiempos establecidos, se requeriría de reformas para hacer los ajustes que se consideren más adecuados y entre los que se podría proponer la posibilidad de realizar un servicio militar de tipo parcial (a medio tiempo) en el cual su presencia no implique la vivencia permanente al interior de los cuarteles.

178. Estos procesos no se relacionan con los cursos que a la fecha se dictan a los jóvenes conscriptos en las áreas de computación, agropecuaria y otros que serían asimilables para las conscriptas mujeres. Se relacionan con los del área de instrucción militar.



Capítulo VI

Situación actual.

El proceso de inclusión de la mujer militar a partir del año 2008, sigue dos líneas claramente definidas por Douglas North con su aporte teórico de las instituciones: 1) la importancia de revisar toda la normativa jurídica (institución formal); y, 2) los cambios en la cultura organizacional (institución informal).

Proceso de construcción de la institucionalidad formal.

El Proyecto "Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas" (2006) permitió identificar las falencias en relación a la presencia de la mujer militar en: a) campo ocupacional no definido; b) marco legal desactualizado; c) salud integral limitada; y, d) infra-estructura no adecuada; a partir de las cuales se elaboraron las correspondientes matrices lógicas con objetivos, actividades, indicadores, medios de verificación y supuestos a partir de los que se trabajarían todos estos elementos; propuestas que demandaban para su ejecución un presupuesto total de USD. 2'314.000,00 aspecto que sería determinante al momento de implementarlo.

En septiembre del 2008 se realizó el Seminario Taller "Propuesta de Reformas a los Reglamentos Militares relacionadas con la presencia de la Mujer Oficial en la Fuerza Terrestre", el mismo que tuvo como objetivo elaborar las reformas a las diferentes normas militares, para lo cual se puso a consideración del Comandante General de la Fuerza Terrestre, al amparo de lo dispuesto en los Arts. 30 y 32 literales a) y g) de la Ley Orgánica de la Defensa Nacional, que por ser discriminatorias o excluyentes se reformen, deroguen o agreguen, según correspondan:

Orden General FT. No. 020 de 29 de enero de 2002, "Reglamento de Uniformes para el Personal de la Fuerza Terrestre";

Art. 28 del "Reglamento de Disciplina Militar", de 07 de agosto de 1998, referente a los requisitos para contraer matrimonio.

Art. 33 del "Reglamento a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas", concede permiso no descontable de la licencia anual, por maternidad durante el periodo de dos semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto;

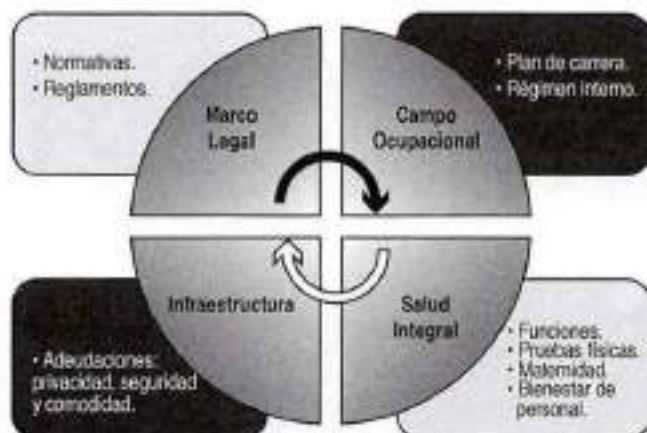
Orden General de la Fuerza Terrestre No. 176 del 10 de septiembre de 2007 en la Directiva No. 01-2007 "Para el Servicio de Vivienda Fiscal perteneciente a la Fuerza Terrestre", en lo pertinente dice: "... la vivienda fiscal será destinada exclusivamente para el servicio habitacional del personal militar, de estado civil casado o en unión de hecho debidamente legalizada...".

Conjuntamente con la necesidad de crear un Observatorio de Género; autorizar la creación del "Batallón Honorífico de Oficiales de la Fuerza Terrestre" que entre otros objetivos debía propender a la coordinación de acciones tendientes a lograr el bienestar del personal militar femenino; impulsar las reformas a la reglamentación de pruebas físicas y de uniformes militares; a la par de la necesidad de impulsar la predisposición y aceptación positiva hacia el personal militar femenino, tanto al interior como al exterior de la institución.

Es el 27 de septiembre del 2008 que se insiste al Comando General de la Fuerza Terrestre con la petición para que se expida la "Normativa para el Personal Militar Femenino de la Fuerza Terrestre" la misma que hace referencia a los pases; matrimonio; al descanso prenatal y postnatal haciendo relación a las funciones militares, las comisiones y las pruebas físicas durante estos periodos; de las sanciones disciplinarias; del régimen interno; del abandono de plaza y fines del mes; de los cursos y presentaciones; de las normas éticas y morales; de las calificaciones; de la infraestructura; del bienestar social; de la salud integral; de las relaciones interpersonales; de la cortesía militar; y, definición de términos en relación con la moral (violencia psicológica, hostigamiento sexual, acoso sexual y laboral, hostigamiento físico y verbal). Esta propuesta se convierte en la primera sis-

tematización en relación a la necesidad de impulsar la aplicación de medidas de acción afirmativa tendientes a la igualdad real, a la par de alcanzar una inclusión de la mujer militar.

Gráfico No. 4.- Aspectos esenciales al momento de definir la normativa sobre la situación de la mujer militar.



Fuente: Documentos varios.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

En marzo del 2009 y tras varios talleres de trabajo, se replantea la *"Normativa para el personal militar femenino de la Fuerza Terrestre"* bajo los aspectos de: a) marco legal (normas éticas y morales, de la cortesía militar, de las relaciones interpersonales, del estado civil, de las calificaciones, de las sanciones disciplinarias); b) campo ocupacional (plan de carrera, régimen interno, de los pases, abandono de plaza y fines de mes, de los cursos y presentaciones); c) salud integral (del descanso pre y postnatal; de las enfermedades, de las comisiones y de las pruebas físicas durante la gestación y lactancia; del bienestar de personal); y, d) de la infraestructura; además de la definición de términos, entre los que se incluyen varios relacionados con género.

Es en ese momento que la naciente Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa Nacional al tener como misión *"Gestionar las políticas de Derechos Humanos... para posicionar*

en los miembros de las Fuerzas Armadas una conciencia de respeto a las normas nacionales e internacionales, en dichos ámbitos" toma el liderazgo, retomando el proceso para alcanzar el objetivo de "Identificar las fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas latentes que permitan generar políticas y estrategias en el ámbito de Derechos Humanos (género e interculturalidad)... para una aplicación efectiva en las Fuerzas Armadas y su posterior seguimiento y evaluación..." a partir de lo cual se considera que con la finalidad de que tenga obligatoriedad su aplicación, considera que el ser normativa resulta insuficiente, razón por la cual es planteado como un reglamento de naturaleza transitoria, bajo lo que señala el derecho no-discriminatorio (antidiscriminatorio) como "medidas temporales" que permitan superar la desigualdad en la que ha desarrollado sus actividades profesionales, la mujer militar.

Establecida de esta manera la formalidad y, con la necesidad de alcanzar una verdadera transversalización de género, es en el Frente Militar de octubre del 2009 que se plantea el requerimiento no sólo de la revisión de la norma, sino de establecer los mecanismos que permitan ejecutar este enfoque, conjuntamente con la perspectiva de género.

Gráfico No. 5.- Procesos de implementación de instituciones informales con la finalidad de alcanzar la inclusión de la mujer militar.



Fuente: Documentos varios.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Aprobados por las instancias máximas el Ministerio de Defensa Nacional y el Frente Militar, los requerimientos planteados, se trabajó la propuesta con la participación de expertos/as en género, conflictos en frontera, gobernabilidad, derechos humanos y salud femenina, conjuntamente con grupos focales tanto de personal militar masculino y femenino, que realizaron observaciones en relación a la propuesta en sí misma.

Observaciones que coincidían básicamente en relación a que significaba efectivamente una medida de acción afirmativa con carácter temporal que, representaba un avance al interior de las Fuerzas Armadas en relación a la inclusión de la mujer militar, contribuyendo de esta manera a los procesos de ciudadanía y permitiendo la superación de las desigualdades de las que tradicionalmente ha sido objeto.

Transversalizando género en las instituciones informales.

De forma paralela, el cambio demandaba de una revisión a los fundamentos epistemológicos, axiológicos y cognitivos de los procesos educativos; requerimiento que fue asumido por el Ministerio de Defensa Nacional a través de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario y de la Comisión de Trabajo en Género, para lo cual se trabajó en un diagnóstico global en relación a los derechos humanos, género y derecho internacional humanitario, que consideró:

1. Análisis de la situación normativa y reglamentaria.
2. Análisis de aplicación administrativa y de educación de los derechos humanos y derecho Internacional humanitario en Fuerzas Armadas.
3. Análisis de aplicación en la instrucción y entrenamiento en el ámbito de los derechos humanos en Fuerzas Armadas.
4. Análisis de aplicación de derechos humanos y derecho internacional humanitario en el desarrollo de operaciones militares.

5. Síntesis para identificar: fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades.
6. Revisión de las mallas curriculares de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario para las Fuerzas Armadas.

En relación a género:

1. Se define la metodología a través de la creación de un grupo de trabajo civil-militar al interior del Ministerio de Defensa Nacional para el proceso de diagnóstico y transversalización de género.
2. Realización de entrevistas y grupos focales con actores relevantes del COMACO, Fuerza Terrestre, Naval y Aérea; a la par con grupos focales de la sociedad civil, como fue en Sucumbios, Esmeraldas y Carchi para conocer la percepción de las mismas en relación a la presencia militar en la frontera norte.
3. Realización de análisis en torno a: relaciones de género al interior de las Fuerzas Armadas así como su accionar; definición de las nociones de masculino-femenino e identificación de los ámbitos de discriminación hacia los hombres y mujeres.
4. Se compila la bibliografía, buenas prácticas y herramientas relevantes sobre experiencias similares de transversalización de género en instancias de defensa nacional a nivel internacional (incluyendo análisis de las Resoluciones de Naciones Unidas 1325, 1820 y 1888).
5. Reunión de la Comisión para analizar y establecer los mecanismos para transversalizar en las mallas curriculares la temática de género.

Más adelante en el año 2010 se realizan las *"Jornadas de reflexión en relación a la temática "Derechos Humanos e incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas" y posteriormente* la difusión de diferentes directivas tendientes a evitar tanto en la jornada regular como en los cursos de promoción, la utilización de cualquier tipo de calificativo tendiente a asimilar cualquier situación que represente inconformidad con términos de tipo femenino.

De manera paralela se inició todo un trabajo de transversalización de la visión de género, a través de la revisión de los planes de estudio que se ejecutan en todos los cursos de formación, perfeccionamiento, y especialización, tanto a nivel de la oficialidad como del personal de tropa; conocimiento de los sílabos de derechos humanos e interculturalidad; diseñando además seminarios específicos y la cartilla de género, las mismas que ya han sido distribuidas en las Escuelas de Formación.

A la fecha, los avances en relación al tema de los pases, señalados en el *"Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas"* ya son considerados dentro de las disposiciones vigentes, tal y como es el caso de aquellos dispuestos a través de Orden General No. 045 de 04 de marzo del 2011, donde se lo señala como una de las referencias que han sido consideradas para los cambios que se han dado.

Procesos que fueron impulsados en razón de toda una nueva normativa legal que impulsó y garantizó su presencia.

1. Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento.
2. Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013.
3. Agenda Política de la Defensa, 2012.
4. Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar, 2009 y sus reformas.
5. Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, 2009.
6. Reglamento Disciplinario y de Recompensas de los/las aspirantes en las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas, 2011.
7. Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013
8. Legislación militar (actualizada por la Comisión de Legislación Militar del COMACO).

Sin dudar, el ingreso de mujeres ha generado un proceso de cambio en la cultura organizacional de las Fuerzas Armadas, que se encuentra reajustándose en los contenidos de la educación, instrucción y entrenamiento militar.

En la **Fuerza Terrestre**, el Comando de Operaciones Terrestres, la Dirección de Desarrollo Institucional del Ejército y la Dirección General de Recursos Humanos tienen a su cargo la organización institucional y la determinación de las necesidades orgánicas del talento humano militar, del campo ocupacional de la mujer militar y de los cupos anuales a ser asignados para el ingreso del contingente femenino en los institutos de formación militar.

El Reglamento Orgánico Estructural y Numérico de la Fuerza Terrestre 2008-2012 se encuentra vigente hasta la elaboración y aprobación del nuevo orgánico 2013-2017, que determina las necesidades de personal militar para el cumplimiento de las misiones constitucionales y que está diseñado sin distinción de género; así como, el Reglamento de Carrera del personal militar, tiene pendiente su actualización y adecuación a la legislación vigente.

El Comando General de la Fuerza Terrestre, a través de la Dirección de Personal, Departamento de Capacitación y Desarrollo cuenta con un estudio pormenorizado (4 de septiembre de 2012) sobre la presencia de la mujer y su proyección en el Ejército, y señala que corresponderá a un 20% el número de aspirantes que ingresan a la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro", sea en las especialidades de arma: Artillería, Ingeniería, Comunicaciones, Inteligencia Militar; de Servicios: Intendencia, Material de Guerra y Transportes; y, Especialistas: Sanidad, Justicia y Comunicación Social. Se seleccionan de acuerdo a los perfiles profesionales y a las necesidades anuales de profesionales en estas áreas que ya tienen cupos establecidos. El personal de tropa femenino es únicamente para Especialistas que en su gran mayoría son de Sanidad, Ayudantía General, Informática y Música.

En el Informe de fecha 9 de enero de 2013, presentado por el Comando de Operaciones Terrestres a la Jefatura de Estado Mayor del Ejército, señala en lo relacionado con la factibilidad de incorporar personal militar femenino a las armas de: Infantería, Caballería Blindada y Aviación del Ejército:

“La misión de la **Infantería** es chocar con el enemigo mediante el fuego y movimiento caracterizado por su capacidad de actuar en todo tipo de terreno y circunstancia. Cerrar con el enemigo para destruirlo y capturarlo, utilizando procedimientos ofensivos y defensivos. Comandar el pelotón de infantería como parte de la compañía de fusileros en las diferentes acciones tácticas. Para cumplir con la competencia de mandar el oficial de infantería requiere que los comandantes de todos los niveles establezcan el ejemplo, además ejecuten acciones decisivas y acepten riesgos (Manual de empleo en las operaciones fundamentales Capítulo I, p. 3).

De igual por ser una arma de choque y contacto con el enemigo, las fuerzas ligeras como el pelotón y compañía de fusileros deben estar capacitadas física y mentalmente para llevar a cabo operaciones continuas y extensas. (Manual de empleo en las operaciones fundamentales Capítulo I, pág. 4). Para comandar y liderar el oficial debe colocarse en iguales o superiores condiciones que los demás fusileros del pelotón de infantería, es decir cargar el mismo peso, material, equipo, etc.

La misión de la **Caballería Blindada** es chocar con el enemigo explotando su movilidad y potencia de fuego, con el propósito de destruirlo, en combinación con otras armas. Podrá también participar en operaciones defensivas, retrógradas y de seguridad. Comandar el pelotón tanque como parte del sub-agrupamiento táctico en las diferentes acciones tácticas. Al cumplir esta competencia los subtenientes de caballería blindada tienen que cumplir la función de jefe de tanque dentro de la tripulación teniendo como responsabilidad alimentar el cañón de 105mm. con un peso por granada de 12.100kg., considerando que la carga básica de cada vehículo es de 32 granadas así como participar del mantenimiento del

vehículo lo que exigiría de un gran esfuerzo físico. (Manual: Escuela de Tripulación 2009, p. 29).

La Aviación de Ejército cumple misiones de combate, apoyo de combate y apoyo de servicio de combate. Comandar y planificar operaciones de combate, apoyo de combate, apoyo de servicio de combate e nivel pelotón, escuadrón y grupo”.

A decir de ese estudio, *“la incorporación de la mujer militar a las armas de choque, no es conveniente, pues al estar en primera línea y participar activamente de las hostilidades, no gozarían de la protección adicional para las mujeres prevista por el Derecho Internacional Humanitario (Convenios de Ginebra), pues como combatientes, se constituirían en objetivo militar, con el mismo tratamiento que sus colegas varones”*.

Los Convenios de Ginebra del 12 de agosto de 1949 y de los Protocolos Adicionales de 1977 contemplan las categorías de las personas que tienen derecho a ser protegidas por el Derecho Internacional Humanitario, porque ya no participan en las hostilidades, por lo tanto la mujer militar que se emplea en el frente de batalla, se constituye en un combatiente más (objetivo militar lícito), ya que la guerra vendría a ser su escenario natural (teatro de operaciones) y potencialmente podría ser herida, tomada prisionera o morir en el combate.

El Derecho Internacional Humanitario tiene por objeto brindar ayuda y protección humanitaria a las víctimas que no han participado en un conflicto armado (población civil) o a quienes han dejado de participar en las hostilidades (militares: enfermos, heridos, náufragos, prisioneros de guerra).

Consta en los cuatro Convenios y dos Protocolos la *“protección adicional”* que se debe prestar a las *“mujeres no combatientes o civiles”*, por citar algunas disposiciones:

- **CGI, artículo 12:** *“Se tratará a las mujeres con todas las consideraciones debidas a su sexo”*; **artículo 14:** *“Las mujeres deben ser tratadas con todas las consideraciones debidas a su sexo y, en todo caso,*

se beneficiarán de un trato tan favorable como el que reciban los hombres”.

- **CGIII, artículo 88:** *“... Las prisioneras de guerra no serán condenadas a castigos más severos o tratadas, mientras cumplen su castigo, con más severidad que las mujeres pertenecientes a las fuerzas armadas de la Potencia detenedora castigadas por una infracción análoga”;* **artículo 97:** *“...Las prisioneras de guerra castigadas disciplinariamente cumplirán el arresto en locales distintos a los de los hombres y estarán bajo la vigilancia inmediata de mujeres”;* **artículo 108:** *“...Una prisionera de guerra contra quien se haya dictado tal sentencia, la cumplirá en locales distintos y bajo la vigilancia de mujeres”.*
- **CGIV, artículo 27:** *“Las personas protegidas tienen derecho, en todas las circunstancias, a que su persona, su honor, sus derechos familiares, sus convicciones y prácticas religiosas, sus hábitos y sus costumbres sean respetados. Siempre serán tratadas con humanidad y protegidas especialmente contra cualquier acto de violencia o de intimidación, contra los insultos y la curiosidad pública. Las mujeres serán especialmente protegidas contra todo atentado a su honor y, en particular, contra la violación, la prostitución forzada y todo atentado a su pudor”.*

Estudiar este tema, no de ahora, ha constituido una preocupación institucional, que ha sido orientada en dos aristas: la educación y la formación del talento humano. En educación, trabajar para la *“inserción en el pensum de estudios la asignatura de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, transversalizado en la formación militar”*¹⁷⁹; y, en la formación del talento humano, autorizando a su personal militar¹⁸⁰ la capacitación y sobre todo, propiciando desde su interior eventos

179. Tnte. Chacón, Rosita. (2005). “Los Derechos Humanos en las Fuerzas Armadas de la República del Ecuador”. Revista El Foro de las Américas: Diálogo: Edición Especial, p. 19. Comando Sur de los Estados Unidos.

180. Cml. Rodrigo Rivas designado por parte del COMACO y Tnte. Rosita Chacón, por parte del MIDENA (2001).

regionales que posicionen este tema, de ahí resaltar el papel de anfitrión desempeñado en Otavalo, del 2 al 4 de octubre del 2001, en el "Segundo Seminario Panamericano sobre la Instrucción y la Integración del Derecho Internacional de los Conflictos Armados" (DICA), que en el Informe Final, en lo pertinente concluyó: *"Vincular la instrucción del DICA a la función militar de manera que se garantice la integración permanente en las currículas de los Centros de Enseñanza y en los programas de entrenamiento de la tropa"*.

Entonces, es preciso recordar lo que dispone la "Ley Reformatoria al Código Penal para la tipificación de los Delitos cometidos en el Servicio Militar y Policial" de 18 de marzo de 2010, que claramente señala: Art... (602.38).- Personas protegidas por el Derecho Internacional Humanitario.- Para efectos de este capítulo, se consideran protegidas las personas consideradas como tales por los instrumentos internacionales vigentes del Derecho Internacional Humanitario, y en particular, las siguientes:

1. La población civil;
2. Las personas que no participan en hostilidades y los civiles en poder de la parte adversa;
3. El personal sanitario o religioso;
4. Los periodistas en misión o corresponsales de guerra acreditados;
5. Las personas que han depuesto las armas;
6. Las personas que se encuentran fuera de combate o indefensas en el conflicto armado;
7. Quienes, antes del inicio de las hostilidades, pertenecían a la categoría de apátridas o refugiados;
8. Los asilados políticos;
9. El personal de las Naciones Unidas y personal asociado protegido por la Convención sobre la Seguridad del Personal de las Naciones Unidas y del Personal Asociado; y,
10. Cualquier otra persona que tenga esta condición en virtud de los Convenios I, II, III, y IV de Ginebra de 1949 y sus Protocolos Adicionales.

La Constitución vigente en el Art. 11 numeral 2 estipula que *"Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades"*; y, en el numeral 8 señala que *"El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas"*; en concordancia con lo dispuesto en el Art. 227 numeral 3) que dispone: *"generar y ejecutar las políticas públicas, y controlar y sancionar su cumplimiento"*.

Efectivamente, la aplicación del citado principio de equidad de género, entendido como la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con racionalidad de criterio en justicia, permitiría a la mujer militar a optar por las armas de Infantería, Caballería Blindada y Aviación del Ejército; pero, esta apertura se vería condicionada -especialmente las dos primeras- a ciertas circunstancias que garanticen los derechos de la mujer y su plan de carrera militar, no a sus cualidades, capacidad y desempeño profesional¹⁸¹, situación que todavía se encuentra en análisis.

Adicionalmente, si las Fuerzas Armadas tienen por misión constitucional y fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial, frente a cualquier amenaza externa, más allá de las amenazas tradicionales que hoy tienen una noción diferente y constituyen las *"amenazas asimétricas"* (globalización) como el terrorismo, el narcotráfico, el crimen organizado, corrupción, la trata de personas, entre otras, que demandan el empleo de las Fuerzas Armadas en *"misiones adicionales"* y/o *"misiones subsidiarias"*. Es preciso considerar que el empleo de personal militar femenino permite cubrir ciertos espacios no convencionales de las operaciones militares, sin poner en riesgo el cumplimiento de la misión, la integridad del personal militar y población civil; también, se evidenciarían otras aptitudes basadas en inteligencia militar, operatividad, cooperación, diálogo y negociación con la población civil (frontera norte o zona

181. Vistazo No. 1091 de 8 de febrero de 2013, pp. 80-81. Artículo "Mujeres de armas tomar". En las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, las mujeres representan el 15% del total de 1,4 millones de hombres. La ley que impedía que estén en la línea del frente de batalla, dictada en 1994, fue derogada.

de conflicto) en el cual la fuerza armada legítima debe utilizarse por excepción y de manera muy profesional; entonces en la nueva planificación integral puede considerarse este nuevo rol del personal militar femenino en operaciones militares continuas.

En particular, uno de los componentes más importantes para la carrera militar y que ha sido ponderado es la condición física, incluso esgrimida como un argumento para limitar el ingreso de la mujer a ciertas armas u operaciones militares de riesgo; pero, hoy este concepto ha cambiado, porque al pensar con racionalidad de criterio, ni hombres ni mujeres con discapacidad, podrían estar en fila y eso no se compadece con la realidad actual, ya que se desempeñan en otro tipo de funciones relacionadas en especial con el ámbito administrativo y/o técnico, sin afectar su proyecto de vida y cubriendo una necesidad institucional.

La situación actual demanda la identificación de competencias específicas en los sistemas de armas y servicios; así como, la asignación de cupos del personal militar femenino que responda a los perfiles profesionales y requerimientos establecidos en el orgánico vigente.

Situación laboral.

A partir del año 2008, cambios importantes se han suscitado. La aprobación del "Reglamento transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas", publicado en la Orden General No. 131 del 8 de julio del 2009; y, el "Reglamento Disciplinario y de Recompensas de los/las aspirantes en las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas", publicado en la Orden General Ministerial No. 210 del 27 de octubre del 2011, que tienen por finalidad determinar las normas administrativas y disciplinarias que permitan establecer con precisión aquellos aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infra-estructura; que no están previstos en las leyes y reglamentos militares vigentes y que de alguna manera, están limitando la real

inclusión de las mujeres militares, hasta que sean adecuados y armonizados con la norma constitucional.

Adicionalmente, el Reglamento General a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, que en el Art. 38 literal b) dispone: *"El personal militar femenino que se encontrare en estado de gestación al momento de realizar un curso, será seleccionado para calificar en el año siguiente y una vez aprobado el requisito, se le reubicará en su respectiva promoción, a fin de precautelar la integridad física de la madre y el no nacido"*.

De otra parte, el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar en el Art. 125 estipula que *"El personal militar femenino que se encontrara en estado de gravidez o lactancia no puede ser juzgado por faltas leves graves o atentatorias por tal circunstancia, al igual que en el caso citado en el párrafo precedente, será sentada en acta por el Secretario y se interrumpirá el plazo de prescripción, mientras dure el período de tiempo dentro del cual la presunta infractora se encuentre en estado de gravidez o lactancia"*.

- En lo relacionado con el **régimen interno**, esta situación está prevista tanto en el Reglamento General a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas como en el "Reglamento transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas", en el sentido de que el personal militar femenino que se encuentre en estado de gestación y lactancia, estará exento de realizar las funciones de: asistencia al parte, asistencia al momento cívico, conformación de bloques de desfile o protocolo, realización del servicio de jefe control, guardia, semana, rancho, operaciones especiales, de patrullaje e instrucción militar, entre otras actividades.
- Al hablar de los **pases**, tanto el Reglamento General a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas como el "Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuer-

zas Armadas”, tienen disposiciones claras para el personal militar femenino y masculino al señalar que en caso de tener vínculo matrimonial o unión de hecho entre militares, se procurará mantener la unidad familiar y verificará que en lo posible existan vacantes orgánicas para los dos militares, es decir en la misma plaza pero no en la misma unidad militar. También debe tomarse en cuenta la vulnerabilidad y doble vulnerabilidad de cierto personal militar.

- El **acoso sexual**, al incrementarse el numérico de mujeres militares, se generan con mayor frecuencia problemas de acoso y agresión sexual y laboral, que cuando no rebasan el umbral de lo disciplinario, la institución procede a esclarecer y sancionar disciplinariamente; pero, cuando cae en un tipo penal, se remite a la justicia ordinaria para su judicialización.
- La cultura organizacional debe tener un carácter preventivo y de concientización, para evitar que ocurran hechos tan violentos como el femicidio contra las mujeres, como resultado de las *“relaciones desiguales de poder entre géneros”*, que actualmente en el Ecuador está pendiente su tipificación como delito. Cultura organizacional basada en principios de capacidad de escuchar; respeto a las opiniones diferentes; actitud generosa y presencia plena (empoderamiento).

Se han presentado algunos casos que han evidenciado que hay que fortalecer el tratamiento profesional en los temas de: relaciones interpersonales, conflictos resultantes de relaciones sentimentales, familiaridad, trato diferenciado, paternalismo, abuso sexual encubierto, lenguaje sexual no apropiado, violencia sexual, alteridad, medidas de reparación (incluida la reparación emocional) y protección, violencia de género, violencia estructural, violencia simbólica y patrones de acoso (reconstrucción de patrones).

- Los aspectos de **salud integral**, como por ejemplo una mujer embarazada en una unidad militar,

es considerada -a criterio de cierto personal militar masculino- como una limitación al ejercicio de sus funciones, y no como una situación temporal, sin asumirse el hecho de la necesidad de un plan de carrera que incorpore una situación por demás natural dentro de su proceso de planificación estratégica; de igual manera, resulta una contrariedad el obtener el permiso que debe otorgarse para controles médicos y permiso de lactancia ya que en algunos casos no es autorizado, aduciendo la existencia de trabajo atrasado, reuniones de trabajo de último momento, o porque no se encuentra publicado en la orden general, directiva o instructivo, situación que en la práctica puede ser motivo de fricciones y que de alguna manera se estaría vulnerando los derechos.

Es necesario, sin embargo acotar que hay que socializar la legislación de la mujer militar, particularmente el "Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas", como una medida de acción afirmativa temporal.

Exponer a los superiores jerárquicos los temas de salud femenina y otros cuadros clínicos, puede convertirse en un momento dado, en una situación incómoda tanto para el que escucha como para la víctima de una enfermedad catastrófica o de alta complejidad o sufrir alguna discapacidad, y mayormente si se trata de personas con una doble vulnerabilidad, que inintencionadamente podrían lesionar su derecho a la confidencialidad y privacidad del estado de su salud y propiciar una revictimización como un mecanismo que vulnera los derechos humanos, y más bien debería promoverse el cumplimiento de las disposiciones pertinentes del Reglamento Transitorio y los Arts. 23 y 24 del Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar.

Como se ha ponderado que la condición física podría ser excluyente para participar en operacio-

nes militares de alto riesgo, y el desempeñarse en otro tipo de funciones, relacionadas en especial con el ámbito administrativo y/o técnico, casi no es valorada; es momento de reflexionar sobre éste y otros temas que van a ocasionar una ruptura en el imaginario institucional, en los patrones histórico-culturales, en la cultura organizacional, pero que no pueden limitar su acceso, como: la identidad de género, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, diferencia física, etnia (indígenas y afroecuatorianos) ya que en medio de la igualdad existe la diversidad, respetando la interculturalidad y el pluralismo, sin discriminación y exclusión; porque el deber primordial de las Fuerzas Armadas es la subordinación al poder civil, al ordenamiento jurídico establecido y al imperio de la ley.

- En lo relacionado con las **pruebas físicas**, se estará a lo dispuesto en el "Reglamento de Cultura Física para las Fuerzas Armadas" publicado en la Orden General Ministerial No. 028 del 10 de febrero de 2010, particularmente en lo que dispone el Art. 9 que señala: *"El personal militar femenino desde el inicio de la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un año de edad, estarán exentas de rendir pruebas físicas y se le registrará la nota que obtuvieron en la última evaluación física previa esta condición"*, terminado este periodo cuenta con 3 meses para retomar su entrenamiento físico.

El personal militar debe ser evaluado físicamente (capacidad física y destreza militar) de manera semestral, de la Tabla No. 1 (hasta 24 años, 11 meses) a la Tabla No. 12 (desde 52 años hasta 57 años, 11 meses), de acuerdo a su edad, género y clasificación; independientemente de la prueba de esfuerzo en la banda ergométrica¹⁸², que será a partir de los 45 años de edad.

182. Cfr. CHACON, Rosita, "Formación en valores a través del deporte", Conferencia sustentada en el Seminario "Mujer y Deporte" llevada a cabo en el Sudamericano de cadetes realizado en Cartagena de Indias-Colombia del 19 al 24 de octubre del 2006, con ocasión de la primera participación de cadetes mujeres en dicho evento y en el que se abordaron estos temas.

Las pruebas de capacidad física corresponden a: test de los 3.200 metros, flexiones de codo, flexiones de cadera (abdominales); y, las pruebas de destreza militar corresponden a: test de natación, trepar el cabo (común para las Tres Fuerzas); y, pista de pentatlón militar, flotación con uniforme de fatiga y orientación básica, para la Fuerza: Terrestre, Naval y Aérea, en su orden.

El personal militar para presentarse a rendir la evaluación de las pruebas físicas (2 veces al año según la tabla) y banda ergométrica, lo hará con la última ficha médica actualizada que certifique la idoneidad de su estado de salud para poder realizarlas. La nota base es de 17/20, y el personal militar que hubiere obtenido una nota inferior, se sujetará al plan de reacondicionamiento físico.

La Disposición General Primera del mencionado Reglamento dispone que las Tablas deberán ser revisadas cada dos años, de ahí que actualmente la Federación Deportiva Militar Ecuatoriana (FEDEME) del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas tiene la competencia y rectoría para realizar un estudio pormenorizado basado en estadísticas de las pruebas físicas tomadas al personal militar masculino y femenino por muestreo, que servirán como justificación y motivación para presentar el proyecto de reformas al mismo, adoptando medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor del personal femenino (maternidad militar), personal militar con discapacidad, personal militar que sufra enfermedades catastróficas o de alta complejidad, personal militar que sufra lesiones temporales o permanentes, a través de tests físicos alternativos.

- La **infraestructura** va ligada al tema de presupuesto, que determina la construcción y adecuación de las guarniciones militares, que en muchas de ellas ha sido prioridad el dotar de infraestructura básica para el personal militar femenino y masculino, y está pendiente algunos requerimientos específicos

para el personal militar femenino y completamiento de la vivienda fiscal.

Fomentar el buen vivir es brindar al personal militar mejores condiciones de vida, en especial a las mujeres militares que son jefes de familia -mujeres independientes- una adecuada infraestructura (privacidad y seguridad) en las áreas de habitabilidad y en los espacios laborales, y con ello favorecer al equilibrio que debe haber entre lo familiar y lo profesional.

Al interior de las unidades y repartos militares.

Actualmente las especialidades para el personal militar femenino han sido definidas de la siguiente manera:

Cuadro No. 25.- Resumen de especialidades para el personal militar femenino (oficiales).

FUERZA	CLASIFICACIÓN	ESPECIALIDADES
TERRESTRE	Arma	Artillería, Ingeniería, Inteligencia Militar, Comunicaciones
	Técnicos	Ingeniería Civil, Mecánica, Electrónica, Sistemas
	Servicios	Material de Guerra, Intendencia y Transportes.
	Especialistas	Justicia, Medicina, Odontología, Veterinaria, Comunicación Social
NAVAL	Arma	Superficie, Infantería de Marina, Aviación Naval.
	Servicios	Abastecimientos.
	Especialistas	Justicia, Sanidad, Odontología, Ingenierías, Administración, Comunicación Social, Arquitectura.
AÉREA	Arma	Pilotos, Infantes Aéreas
	Técnicos	Entre otros: Abastecimientos, Armamento, Defensa Aérea, Personal, Inteligencia, Logística.
	Especialistas	Justicia, Medicina, Arquitectura, Finanzas, Relaciones Públicas.

Fuente: Direcciones de Personal de cada una de las Fuerzas, año 2012.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

La Fuerza Terrestre en lo relacionado con la asignación de especialidades para el personal militar femenino de oficiales, comparado a lo que ocurría en el año 2008: 1) Arma, se encuentra restringido: Infantería, Caballería Blindada y Aviación del Ejército; 2) Servicios se mantiene igual; y, 3) en Especialistas se ha incrementado Comunicación Social. En el caso de la Fuerza Naval en lo referente con Arma se ha restringido Submarinista y se mantiene igual en lo referente a abastecimientos y especialistas. En el caso de la Fuerza Aérea se mantienen las mismas especialidades.

Construyendo políticas públicas.

En otro orden de cosas, es preciso señalar que en este último quinquenio, se han dado pasos agigantados en materia de inclusión de la mujer militar, diseñando un escenario favorable para incrementar su numérico; teniendo como principal punto de partida el espíritu de la Constitución que reconoce y garantiza los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos civiles y militares, sin exclusión y discriminación alguna. Para el caso, es imperativo señalar tres disposiciones constitucionales: el Art. 70 que señala la obligatoriedad que tiene el Estado de ejecutar políticas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres; el Art. 85 que éstas políticas se orientarán a hacer efectivo el buen vivir, se formularán bajo el principio de solidaridad y si éstas vulneran o amenazan con vulnerar derechos constitucionales, la política deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas; y, el Art. 158 que les otorga a las Fuerzas Armadas un carácter protectorio a los ciudadanos.

La construcción de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, es una política pública sectorial inclusiva en el ámbito de la defensa nacional, considerada prioritaria y que favorecerá a la convivencia respetuosa del personal militar, que busca: *"prevenir cualquier tipo de discriminación en las Fuerzas Armadas, fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el buen vivir para*

el personal militar e impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género", como lo señala la Ministra de Defensa Nacional, y que si bien un primer borrador estuvo listo en octubre de 2012, demandó de una serie de eventos previos que constituyen antecedentes de su elaboración.

Así, el "Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas", suscrito por la economista Lourdes Rodríguez, Ministra de Defensa Nacional (E), mismo que establece disposiciones claras e inclusivas sobre aquellos aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infraestructura, que no estaban previstos en las leyes y reglamentos militares vigentes, fue la primera normativa en este sentido¹⁸³.

El Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013, en el Objetivo 9 señala *"Garantizar la vigencia de los derechos y justicia: garantizamos a todas las personas el respeto a los derechos humanos y el acceso a la justicia. Queremos una igualdad entre hombres y mujeres que proteja, en forma integral, a niñas, niños y adolescentes. Promovemos una justicia social, solidaria, imparcial, democrática, intergeneracional y transnacional"*. Adicional, en la Política 9.4. se señala que hay que *"Erradicar las prácticas de violencia contra las personas, pueblos y nacionalidades"*, la cual se materializará por medio de la estrategia: *"Mejorar la formación de la fuerza pública incorporando enfoque de derechos humanos, género, intercultural y generacional"*.

La Agenda Política de la Defensa (2012) establece entre los principios renovadores de la relación entre la defensa, sociedad civil y poder político: *"adaptar sus estructuras y vivencias a la nueva Constitución; ratifica en la práctica su subordinación al poder político-civil; ajusta su orientación a los objetivos, políticas y metas del Buen Vivir, y el fortalecimiento de sus capacidades a las prioridades que, en función de la equidad y el desarrollo, establece el Gobierno Nacional en el momento de asignar recursos; for-*

183. Publicado en la Orden General Ministerial No. 131 del 8 de julio de 2009.

talece su compromiso con la defensa de los derechos, garantías y libertades de los ciudadanos y ciudadanas, y su seguridad dentro de las fronteras. De esta manera, asume en su práctica cotidiana los principios de los derechos humanos y la igualdad, y no discriminación...¹⁸⁴.

La Directiva de Defensa Militar, establece como una de sus estrategias *"Contribuir a la consolidación y respeto de los derechos humanos, el derecho internacional humanitario y la equidad de género en las Fuerzas Armadas"*.

El proceso de construcción de la "Política de Género de las Fuerzas Armadas", tuvo dos fases: la primera, para diagnosticar la situación de género en Fuerzas Armadas (abril 2010 a octubre 2011), y la segunda para formular la política (año 2012).

La primera fase de diagnóstico, se desarrolló con el apoyo técnico y financiero nacido del Convenio de Cooperación entre el Ministerio de Defensa Nacional del Ecuador, la Procuraduría General del Estado y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer -UNIFEM- (actual ONU-Mujeres), en el cual un equipo consultor a través de la aplicación de una metodología de campo basada en instrumentos para obtener información cuantitativa y cualitativa sobre determinados aspectos de género, presentó el *"Diagnóstico de la Situación de Género en Fuerzas Armadas del Ecuador"*, mismo que consta de tres documentos: I. Mujeres y Hombres Militares en Cifras (diagnóstico cuantitativo); II. Mujeres y Hombres Militares en las Tramas de la Igualdad y la No Discriminación (diagnóstico cualitativo); III. Género y Defensa: Buenas Prácticas en Fuerzas Armadas de América Latina; documentos elaborados con una perspectiva desde afuera de la institución y que requería de un contrapeso para validarla.

Es a partir de este proceso de diagnóstico que:

1. Se implementa y actualiza el convenio suscrito el 2007 suscrito con Naciones Unidas (noviembre 2009) a fin de contar con apoyo técnico, en todos los ámbitos incluido género.

184. Agencia Política de la Defensa, 2012, p. 7.

2. Se contrata una experta en derechos humanos para elaborar el diagnóstico con el apoyo de Naciones Unidas, en todos los ámbitos incluido género.
3. Se definen componentes y variables del diagnóstico.
4. Se define la metodología a través de grupos focales con actores claves del COMACO, Fuerzas Terrestre, Naval y Aérea.
5. Se realiza un análisis de los datos existentes y un análisis cualitativo sobre: bibliografía, buenas prácticas y herramientas relevantes sobre experiencias similares de transversalización de derechos humanos en instancias de defensa nacional a nivel internacional.
6. Requerimiento de información para el diagnóstico de los diferentes componentes: Reglamentos Internos; Sistema Educativo en Derechos Humanos y casos de violación de DDHH.
7. Reunión inicial con la Comisión de Legislación del COMACO para analizar leyes y reglamentos militares, a fin de tratar sobre el marco jurídico e institucional de Fuerzas Armadas y su pertinencia con la promoción, difusión, defensa y protección de los derechos humanos: género e interculturalidad, conforme a la Constitución.

Sumado a éstos diagnósticos, la institución armada contaba ya con normativas, libros, buenas prácticas, que constituían referentes e insumos para empezar a elaborar esta política genuina y valorativa.

Pero, se necesitaba institucionalidad del proceso, entonces el Ministro de Defensa Nacional, Lcdo. Javier Ponce Cevallos, mediante Resolución Ministerial No.084 de 8 de junio del 2011, *"Conforma una Comisión de Trabajo en Género del Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas del Ecuador"*, presidida por la Dra. María Fernanda Carrillo, Directora de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa Nacional, e integrada por:

- Dos delegadas/os del Ministerio de Defensa Nacional, la Presidenta y la Secretaria Técnica pertenecientes a la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario.
- Un delegado del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.
- Dos delegados, hombre y mujer, del Ejército, Marina y Aviación.

Con esta Comisión nombrada y posesionada, se da inicio a la *segunda fase*, con la realización de "*Encuestas para la formulación de políticas de género*", para lo cual se emite la respectiva Directiva (2 de abril del 2012), a fin de aplicar 31 preguntas de la encuesta que por muestreo representativo se realizó al personal militar femenino y masculino de las tres Fuerzas, cuyo contenido versaba sobre cuatro aspectos: I: Pases (3 preguntas); II: Infraestructura (2 preguntas); Aspecto III: Salud (14 preguntas); y, IV: Difusión de normas de protección de derechos en igualdad de condiciones, asistencia social y asesoramiento legal (12 preguntas). Casi a la par, del 16 al 20 de abril de 2012, la Comisión de Trabajo en Género elabora el FODA prospectivo de equidad de género; las mismas cuyos resultados fueron presentados a la Dra. Rosa Mercedes Pérez, Viceministra de Defensa Nacional, a la Comisión de Trabajo en Género del Ministerio de Defensa Nacional y a las Fuerzas Armadas del Ecuador, el 9 y 10 de mayo de 2012.

Es el 18 de junio de 2012 que a través de la presentación "*Avances en la Formulación de las Políticas de Género para Fuerzas Armadas*" y, una guía de entrevista para el Alto Mando Militar, se incorporan nuevos elementos a ser considerados para el planteamiento de la política de género.

La sistematización e integración de todos estos insumos provenientes de diferentes actores, permitió la consolidación del documento final en el "*Taller para la Formulación de Políticas de Género*", con el acompañamiento de ONU-Mujeres en calidad de observadoras y de invitadas especiales, que se realizó en la Dirección

General de Material de la Fuerza Naval, en Guayaquil, los días 9 y 10 de julio de 2012.

Finalmente, y luego de haber pasado por varios filtros, la "Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador", es suscrita, publicada y presentada el 6 de marzo de 2013, por la señora Dra. María Fernanda Espinosa, Ministra de Defensa Nacional, quien con solvencia y firmeza señala: *"...es un instrumento innovador y pionero, que busca prevenir cualquier tipo de discriminación en las Fuerzas Armadas, fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el buen vivir para el personal militar e impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género..."*.

Todo este proceso de construcción de políticas públicas en materia de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, ha correspondido a las nuevas generaciones diseñarlo y ejecutarlo, no con una visión restrictiva de derechos, pues los vientos de cambios exhortan a alcanzar el *sumak kawsay* (proyecto histórico de reivindicación) y a fomentar una sociedad más igualitaria, más equitativa, más paritaria, donde las mujeres tengan un espacio protagónico, sean propias actrices de su destino y no parte de la memoria perdida en el tiempo; una interlocución y diálogo auténtico de igual a igual con un hombre; donde ya no es estigma ser india, chola, montubia, mulata o afroecuatoriana y, un sentido de pertenencia que comprometa a no perder la esperanza de alcanzar el buen vivir, más allá de las tareas invisibles que han sido asignadas históricamente; pero que hoy, la sociedad debe conectarse con esa demanda de cambio en los patrones culturales y en las matrices de desarrollo.

Las guerras se libran combatiendo con espíritu indomable frente a la adversidad, ganando y perdiendo batallas, pero esa victoria se debe traducir en un "deber ser" de servicio y protección a las y los ciudadanos ecuatorianos.

Un aparte especial, merece la POLÍTICA DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR, es una política inclusiva en el ámbito militar, estructurada bajo 4 objetivos y éstos con sus respectivas políticas.

Objetivo 1.

Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres.

Políticas:

1. Promover el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de Fuerzas Armadas, como oficiales y tropa en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias.
2. Fomentar el Servicio Cívico-Militar Voluntario Femenino.

Objetivo 2.

Fomentar el Buen Vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares.

Políticas:

1. Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares.
2. Garantizar el derecho a la salud de mujeres y hombres militares.
3. Mejorar el Bienestar del personal militar.

Objetivo 3.

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

Políticas:

1. Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género.

Objetivo 4.

Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en sexo que tenga por objeto menoscabar o anular derechos.

Políticas:

1. Generar cambios en la legislación militar con enfoque de equidad de género.

Esta política sectorial debe ser acogida como una verdadera revolución de conciencias y patrones cultura-

les, pues tiene una nitida visión de derechos humanos y género, de tal suerte que debería aplicarse al tenor de su contenido, a través de la repotenciación de la educación militar en los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, capacitación y educación continua, basada en principios de igualdad, no discriminación, no exclusión, no violencia, cambio de patrones culturales y considerando siempre el principio más favorable. La implementación de esta política debe darse a través de estrategias y planes operativos institucionales.

La política pública va más allá de un reconocimiento legal, de un reconocimiento histórico, de una lógica desentendida, de desvalorizar lo femenino, ya que se sustenta en las estadísticas y diagnósticos que dan origen a la herramienta de las acciones afirmativas, que reflejan la realidad social y que a su vez deben ser revisadas y valoradas, porque no siempre significa o representa lo real actual.

El servicio cívico-militar femenino.

Hasta la presente fecha aún no se han aprobado las estrategias para su implementación, sin embargo al constar en la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, en el Objetivo 1, Política 2 impulsa de manera decidida fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el ámbito de la conscripción cívico-militar, que recibirá una capacitación alternativa en diversos campos ocupacionales; y, sobre todo se cuente con un contingente de fuerzas de reserva especializadas, entrenadas, equipadas y en condición de ser movilizadas en cualquier momento, de acuerdo a las necesidades del país. Se empezará con un Plan Piloto ejecutado en las unidades militares que presten todas las facilidades de instructores, de guarniciones, de logística, de seguridad y privacidad.

Reflexión final.

La incorporación progresiva y paulatina de la mujer en todos los ámbitos constituye una reparación his-

tórica frente a un requerimiento social que se ha ido forjando como resultado de corrientes de pensamiento que han demandado el reconocimiento de derechos al igual que de oportunidades, sin que esto libere a ninguno de los grupos que la reclama de los deberes que dicha igualdad exige de manera implícita.

La presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas aunque a la fecha numéricamente no es muy significativa, todo hace prever que continuará incrementándose de una forma exponencial a la existente, toda vez que la permanente demanda de superar las diferencias de género se encuentran hoy más que nunca impulsadas desde el poder central y las diferentes instancias de decisión política que demandan la superación de los enfoques asistencialistas que a través de los diferentes beneficios sociales a los cuales les han permitido acceder, resultan insuficientes toda vez que la seguridad que permite cubrir y satisfacer cierto tipo de requerimientos, a su vez puede limitar su participación decidida dentro de otros ámbitos, situación que todavía no está vislumbrada por los grados que a la fecha ostentan.

Estas políticas en el devenir del tiempo también resultarán insuficientes, ya que se evidencia que la infraestructura, las evaluaciones físicas, la gama de opciones en lo referente a su vida familiar y sexual, el acceso a programas médicos especializados de acuerdo a su naturaleza de género, entre otros; satisficará en un primer momento los requerimientos de este proceso, basado en una actitud de empoderamiento que se está evidenciando -y que se reflejó al momento de hacer los cursos reglamentarios establecidos tanto por parte de quienes lo ejecutaron como de la oficialidad de mujeres que analizó y propuso al mando que no debían existir diferencias de género para lograr un trato preferencial que lo único que hacía era contribuir a la desvalorización de la mujer como sujeto de iguales derechos y obligaciones- es el inicio de una corriente interna que involucrará a todo el personal militar de las Fuerzas Armadas y en la cual se han dado los pasos efectivos para iniciar de una manera real la búsqueda por la equidad de género, en la cual deberá darse una

transición hacia la autodeterminación y, en el que deberán participar tanto hombres como mujeres.

Este proceso de inclusión que implica una serie de medidas tendientes a superar la situación de preeminencia masculina existente, todavía no se cuenta de manera clara los pasos que permitan garantizar que está ocurriendo. Se asumía como un planteamiento que invitaba a la reflexión si en este proceso de inclusión están participando de manera corresponsable ambos sexos, democratizando los roles y aperturando así procesos de ciudadanización en los cuales las mujeres se empoderan de los roles con las funciones que deben cumplir, o si es una mera asunción social de posibilitar su ingreso sin que en la práctica se garantice una verdadera movilidad institucional para acceder a verdaderos espacios de decisión; el hecho real es que, es muy difícil hacer construcciones debidamente sustentadas en este sentido, toda vez que la gran mayoría de oficiales son todavía subalternas y dentro de dicho esquema existe un muy limitado espacio de decisión que es el mismo que el de los oficiales varones, por tanto es difícil sostener de manera taxativa que los procesos de inclusión de la mujer se están dando de manera decidida al interior de las filas militares o en la contrapartida que no se están implementando.

Analizada la situación actual de la mujer se reflejan una serie de dificultades que han ido surgiendo, las mismas que han afectado diferentes ámbitos susceptibles de profundos análisis para establecer los lineamientos que se mantendrán en el futuro, toda vez que temas como embarazo, lactancia, matrimonio, enfermedades, servicio cívico-militar femenino, entre otros; aún se encuentran en etapa de debate y análisis, siendo aspectos que originan polémica en el discurso de las Fuerzas Armadas tanto del personal militar masculino como del femenino.

La mujer ecuatoriana está en permanente búsqueda de oportunidades en el mercado laboral, derecho que las ha obligado a capacitarse y desarrollar una competencia en todo el amplio alcance de la actividad laboral,

incluido el medio militar. La eliminación de las barreras que impedían la presencia de mujeres en las Fuerzas Armadas y luego, en determinados cursos militares son el resultado de la presión ejercida por las propias mujeres y los esfuerzos construidos en relación a ampliar la base inclusiva, han resultado insuficientes hasta el momento, emulando de alguna manera lo que ocurre en otras instancias sociales en las cuales la intencionalidad resulta exigua frente a la necesidad de verdaderos compromisos que deben traducirse en acciones concretas tendientes a lograr una participación real de la mujer¹⁸⁵.

Estos esfuerzos no han logrado la transferencia de las políticas públicas a medidas concretas, demostrando en la realidad que las políticas sin una voluntad concreta de cambio que logre su implementación y ejecución, resultan insuficientes para permitir la superación de cualquier situación o eventualidad que se pretenda alcanzar.

185. "8 de marzo, es un día para tomar conciencia de lo que las mujeres han conseguido y del camino que falta por recorrer" pensamiento de la señora Crislina Almeida que quedó perennizado como el Mensaje del Día de la Mujer en una de las O.G.F.T. del mes de marzo del 2006.



Capítulo VII

Las instituciones como las reglas que regulan las acciones sociales.

Es en la década de los noventa que en el contexto europeo surge una corriente de pensamiento que a partir del análisis de la realidad económica pretende generar una construcción teórica que permita la comprensión de los procesos sociales y sus mecanismos de interacción para alcanzar el cambio. El pensamiento institucionalista clásico partía de la noción básica en la cual las instituciones -entre las que se incluye el Estado- se desempeñan de acuerdo a sus propias necesidades, buscando maximizar sus beneficios, por tanto con un funcionamiento independiente sin relacionarse con otras afines, realidad que incidía en el ordenamiento de la sociedad y los acuerdos que regulan la vida de la colectividad¹⁸⁶; en una suerte de un proceso estático en el cual los cambios resultantes de la evolución histórica, no impactaban sobre dicho funcionamiento.

Este discurso posteriormente es revisado, reconsiderando el rol del Estado, de las instituciones y de los ciudadanos, adquiriendo especial importancia el contexto y los actores, superando aquellas visiones que asumían que en los procesos de cambio, las variaciones en la normativa jurídica resultaban suficientes para reformar la organización.

La concurrencia de estos elementos, son abordados por el premio Nobel de Economía Douglas North, que los incorpora al estudio del impacto de las instituciones en la historia y en la política económica; sentando las bases del neoinstitucionalismo, como una construcción histórica con un carácter reglamentario, creada por individuos, resultante de conflictos y tensiones; a partir de los cuales la "organización tiene la característica de coordinar las habilidades y los recursos de que "disponen

186. MARCH, James y OLSEN Johan. (1993). "El nuevo institucionalismo: factores organizativos de la vida política". En Zona Abierta. No. 63/64, Madrid: Editorial Pablo Iglesias, pp. 4-5.

los individuos para desarrollar estrategias cooperativas en el intercambio", regido por una serie de reglas denominadas estructuras de gobernación reguladoras de las relaciones inter e intra organizacional¹⁸⁷.

Es decir la posibilidad de las personas de realizar intercambios en una estructura en la que se encuentra regulada la interacción humana de un grupo de individuos que están enlazados por una identidad común dirigida hacia objetivos comunes: la organización, instancia que tiene la capacidad de armonizar en su entramado, toda la problemática social por una parte a la par de la oportunidad de intervenir en función de ser un espacio de convivencia cerrada.

Douglas North señala que "las instituciones son las reglas del juego de una sociedad o, más formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana. Por consiguiente estructuran incentivos en el intercambio humano, sea político, social o económico. El cambio institucional conforma el modo en que las sociedades evolucionan a lo largo del tiempo, por lo cual es clave para entender el cambio histórico (citado en Villalobos, 2007: 58)", definiendo que estas reglas pueden ser de *"marco legal y normativo (conducta regulada), y los arreglos informales referidos a los códigos de conducta, valores y normas (conducta no regulada)"*¹⁸⁸. En igual sentido las instituciones para Scott (1995: 33) son *"un conjunto de estructuras y actividades cognitivas [creencias, estructuras de significado], normativas [obligaciones y valores] y regulativas [representado por el Estado] que proporcionan estabilidad y significado al comportamiento social. Las instituciones son el transporte de variados recipientes (culturas, estructuras y rutinas), que operan en múltiples niveles de jurisdicción"*.

Es decir que las instituciones no son otra cosa que las limitaciones o restricciones legales o de conducta, ideadas por el hombre, a las cuales las personas de las

187. AYALA, Espino, José. (1999). "Instituciones y economía. Una introducción al neoconstitucionalismo económico". *Región y Sociedad*. Vol. XIII, No. 22. México: Fondo de Cultura Económica, p. 196.

188. *Ibid.*

organizaciones tienen que adscribirse, regulando sus actuaciones e intercambios, es decir la interacción humana.

Tanto el marco legal como los arreglos informales convergen de manera conjunta frente al individuo y las organizaciones¹⁸⁹, a partir de lo cual se puede generar un ambiente incluyente vs. excluyente, tendiente al bien común o al patrocinio de intereses individuales. Es en el caso de que no se logre una participación de todos los estamentos que desde los niveles de dirección, se deben crear los espacios o las medidas que permitan garantizar los derechos; la misma que puede ser igualmente de tipo coercitivo o de forma voluntaria, generando acuerdos tendientes a lograr el cambio en las instituciones; proceso en el cual la motivación humana tiene un papel trascendental, la misma que puede encontrarse dirigida al logro, poder y filiación según David McClelland; en la medida que las motivaciones se encuentran dirigidas a fines comunes y altruistas, es posible implementar medidas de cambio, tendientes al mejoramiento social.

Las instituciones son los límites de cualquier sociedad o grupo humano, determinan el tipo, variedad y alcance de las relaciones. La cultura al permitir la *"transmisión de una generación a la siguiente, por la enseñanza y la imitación, de conocimientos, valores y otros factores que influyen en la conducta"*¹⁹⁰, es parte de estas reglas y normas que definen las elecciones de los individuos, siendo preponderante la apreciación de socialmente aceptado o no, al momento de decidir. Evidentemente en el caso de las instituciones formales, son susceptibles de cambiar en un período más corto de tiempo, lo que no se refleja en igual sentido en el caso de las informales; generalmente surgirá un proceso de tensión, donde el mismo grupo humano deberá irse ajustando a los nuevos requerimientos; es este proceso de tensión y reconstrucción el que permite continuar avanzando en los cambios que se pretenden alcanzar, para lo cual

189. Pueden ser de diferente naturaleza: políticos (partidos, diferentes poderes del Estado con sus respectivas estructuras); económicos (empresas, sindicatos, cooperativas); sociales (iglesias, clubes); educativos (universidades, escuelas); de seguridad (Fuerzas Armadas y Policía Nacional).

190. Boyd y Richerson, 1985, citados en North, 1988.

quienes al interior del grupo ejercen algún tipo de dirección y decisión al ser los responsables del grupo, deben garantizar el ordenamiento interno y la protección de los derechos, es decir que de manera permanente debe negociarse, de tal forma que ninguno de sus integrantes se vea afectado. Así, se construye una relación de poder, asimétrica *per se*, por los roles que se desempeñen al interior, sin embargo es este grupo el que condiciona el sistema de vida y la posibilidad de garantizar la participación igualitaria de todos sus integrantes o, en la contrapartida restringirla.

Surgen así, los mecanismos de control y regulación del contrato social, de tal manera que se impongan externamente instituciones formales e informales a quienes ejercen el poder y la toma de decisiones, evitando la discrecionalidad y el autoritarismo, a la par del surgimiento de situaciones anómalas en las cuales el ejercicio de los derechos se convierta en algo que se concede o no, de acuerdo al gobernante de turno.

La comunicación como el mecanismo de socialización al interior de los grupos humanos, permite difundir los acuerdos, buenas prácticas y avances; genera de manera interna el proceso autorregulatorio, pues a partir del conocimiento claro, es el mismo grupo que vive los límites, a través de procesos democráticos y participativos, donde los derechos del uno, terminan donde comienzan los derechos del otro, a la par de garantizar la retroalimentación y evaluación permanente.

Las instituciones deben favorecer el mejoramiento de los grupos, los que se nutren de las experiencias pasadas, tanto desde lo legal como lo cultural; fusionándose en los cambios que se propongan; siendo construcciones de la mente y de los grupos humanos, crean orden y sentido, permiten regular y disminuir la incertidumbre entre los individuos que son parte de un grupo.

Esta exploración que nace en el ámbito económico, provee de referentes conceptuales para analizar el ordenamiento social, posibilitando la comprensión de esta realidad y la generación de discursos en relación al cambio.

Así, las sociedades al plantearse nuevas expectativas en el contrato social, deben generar un proceso de cambio que, posibilite el alcanzar esos ideales, a través de una transición que involucra reformas legales, tendientes a crear el marco jurídico que las viabilice, a la par de medidas que generen cambios en la cultura organizacional; reduciendo de esta forma los niveles de incertidumbre, la conflictividad de intereses, la vulnerabilidad de las minorías, entre otros; en función de las reglas coordinadoras del intercambio¹⁹¹. En este marco es necesario definir las dinámicas internas, el desarrollo de los procesos, la centralidad de los problemas; entendiendo que las organizaciones no pueden ser comprendidas como una suma de elementos, sino que existe un papel protagónico de las creencias y valores que condicionarán muchos de los resultados de las innovaciones que se apliquen¹⁹².

En este contexto, la Constitución de la República del Ecuador del 2008, es una evidencia clara de la forma en que un instrumento jurídico puede materializar estas nuevas expectativas en lo relacionado con los derechos individuales, creando un marco dogmático y jurídico de corte garantista, incluyente y no discriminatorio, que sobrepasa las aspiraciones de las llamadas minorías, visibilizando de igual manera los problemas que su implementación demandaría; siendo importante señalar que en lo referente al ejercicio de los derechos consagrados a través de su articulado, dispone que entre otros, se regirá por los siguientes principios:

Art. 11.- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de... sexo, identidad de género... La ley sancionará toda forma de discriminación. El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

Los que evidencian dos elementos consustanciales, por un lado la posibilidad de garantizar la igualdad

191. Op. Cit., MARCH y OLSEN, p. 5.

192. Op. Cit., AYALA, p.194.

a través de cuerpos jurídicos; y, por otro la necesidad de incorporar estrategias que vayan más allá de lo legal que, efectivamente permitan a quienes se han encontrado en una situación de "discriminación"¹⁹³, la posibilidad de acceder a idéntico trato que al que acceden normalmente quienes no ostentan alguna característica que les diferencie del grupo.

Así, la construcción de la igualdad como tal es un proceso resultante de la lucha reivindicativa de quienes al interior de las relaciones grupales asimétricas se han encontrado en una situación que les ha impedido y/o limitado acceder en idénticas condiciones a las oportunidades que se presentan en el ámbito social, político, económico, entre otros. Esta asimetría se ha encontrado en el caso de las sociedades de génesis patriarcal, matizada por una discriminación de género, en la cual el andamiaje institucional formal de tipo jurídico construido desde los niveles de decisión, ha impedido una igualdad real a favor de la mujer, limitando sus roles y funciones, originalmente al hogar y, más adelante en el ámbito profesional a cierto tipo de actividades, todo lo cual ha sido reforzado desde la institucionalidad informal por medio de la cultura organizacional, traducida en la división sexual del trabajo, valores y creencias, dirigidos a mantener el *statu quo* social, tal y como ha sido concebido desde quien ostenta el poder.

El desarrollo social logrado a partir del enfoque de derechos, ha marcado la ruta de la búsqueda de la igualdad por parte de quienes de una manera u otra se han encontrado en desventaja frente al grupo; asumiendo la necesidad de que se reconozca a las personas la inherencia de los derechos humanos, los cuales son inmanentes a su naturaleza, por tanto generando la obligatoriedad en los Estados y sus integrantes, su defensa, promoción y garantía, como un elemento consustancial a la dignidad humana.

193. Constitucionalmente además de sexo y género, esta discriminación puede ser el resultado de pertenecer a una etnia diferente, "lugar de nacimiento, edad..., identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente".

Lo anterior pone en evidencia, un elemento sin el cual es imposible transitar hacia la igualdad real, la voluntad política que se requiere para iniciar los procesos de cambio, tendientes a reducir de manera progresiva la distancia que separa a aquellos quienes acceden libremente a todas las oportunidades, de quienes están condicionados por múltiples factores, los cuales finalmente les impiden encontrarse en las mismas circunstancias, por tanto desde el inicio con la imposibilidad real de poder llegar a idéntico desarrollo personal que muchas veces se convierte en el referente social.

Dado que la desigualdad y la discriminación son el resultado de la confluencia de múltiples factores, las medidas que se pretendan aplicar deben permitir no sólo el acceso a los bienes y servicios, deben posibilitar acceder a la funcionalidad, generando acciones de tipo afirmativo que permiten superarla, no sólo desde el derecho, sino también de hecho. Evidentemente su implementación debe ser de tipo temporal puesto que no se pretende generar un nuevo patrón de desigualdad.

Estos elementos, al momento de hablar de discriminación de género se encuentran presentes, de manera más visible en organizaciones consideradas tradicionalmente como masculinas, tal como es el caso de las Fuerzas Armadas que por su propia estructura jerárquica claramente define ámbitos de responsabilidad y alcance de las decisiones, las mismas que a medida que se ostenta una mayor jerarquía, tienen mayor impacto. De forma paralela, se viven en su interior relaciones de poder determinadas por la subordinación en función del grado y de la propia cultura, las que establecen los límites y alcances de las actuaciones de sus integrantes; es imposible hablar de neutralidad frente a esta problemática, puesto que se puede favorecer la igualdad real, o en la contrapartida mantenerla o restringirla, bien sea a través de normas y/o de simbolismos que permiten reafirmar la discriminación.

El cambio, evolución, transición, demandará de un empoderamiento por parte de quienes han sido tradicionalmente discriminadas, para desarrollar competencias

que les permita apropiarse no sólo de sus necesidades, sino también de sus derechos y potencialidades para alcanzarlos, de tal manera que se pueda iniciar una reversión de aquellas situación que las convertía en sujetos vulnerables; reconstruyendo las relaciones desde una óptima más democrática, más ciudadana. Muchas veces lo visible, refleja la dinámica interna de la sociedad y de las organizaciones, realidad que demanda de un proceso que va más allá de las reformas jurídicas, para imbricarse en la vida misma de la comunidad que, debe involucrarse de una manera efectiva, para tratar de generar espacios que patrocinen, impulsen y garanticen la igualdad.

Instituciones y procesos de las Fuerzas Armadas.

Las Fuerzas Armadas es una de las instituciones que mayor presencia ha tenido a lo largo de la historia ecuatoriana, siendo uno de sus actores más importantes; protagonismo que hasta la aprobación de la Constitución del 2008, incluso le otorgaba el papel de garante del ordenamiento jurídico, situación que en el contexto de la doctrina vigente de la seguridad nacional, determinó su presencia en todos los ámbitos del quehacer nacional.

Tanto las reformas legales como los procesos de cambio al interior de los Estados, involucran a los diferentes poderes, conjuntamente con su estructura orgánica que, en el caso de las Fuerzas Armadas del Ecuador, se encuentra adscrita al Ministerio de Defensa Nacional que, a su vez es uno de los actores claves de la seguridad, la misma que es coordinada a través del Ministerio Coordinador de Seguridad Interna y Externa.

La comprensión de las dinámicas sociales que demandarán la integración de los aspectos legales y culturales es susceptible de ser abordada a través de la capacidad de los gobiernos de atender las necesidades de la población creando de esta manera valor público que *"se relaciona con la capacidad de generar gozo, de-*

leite o bienestar; brota del calce entre necesidades y/o deseos y las oportunidades que se abren o los servicios que se entregan¹⁹⁴, es decir la posibilidad que tiene "el Estado a través de servicios, leyes, regulaciones y otras acciones¹⁹⁵ de generarlo.

Dadas estas orientaciones, se puede identificar tres elementos: el individuo con sus necesidades, la sociedad en la que debe desenvolverse y el Estado que a través de sus instituciones -los fines que ellas persiguen y los resultados que ostentan- debe ostentar la capacidad de atender los diferentes requerimientos; por tanto si el individuo y sus necesidades cambian en un entorno también cambiante, el Estado deberá a través de sus instituciones evolucionar, de tal manera que se pueda procurar el éxito y bienestar, replicando de alguna manera el pensamiento de Douglas North, marco que es totalmente aplicable para comprender la inserción de la mujer militar en las Fuerzas Armadas en una línea de *"continuidad y discontinuidad en la temporalidad mediante formas de movimiento en las que el quehacer histórico del objeto de estudio es presentado desde la perspectiva de la organización institucional¹⁹⁶.*

Esta evolución, en relación al ser humano, ha ido transformándose, hasta fusionarse con las corrientes pro-defensa y garantista de los derechos humanos que, en la nueva agenda pública del Ecuador, se estructuran sobre los *"presupuestos de justicia social y económica"*, los que requieren de manera expresa la vivencia de la igualdad¹⁹⁷; la que debe ser alcanzada a través de *"...dos puntales vinculados: por un lado, la reducción de las desigualdades*

194. MOKATE, Karen y SAAVEDRA, José. (2004). "La Gerencia Social y el valor público". Instituto Interamericano para el Desarrollo Social-Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D.C., p. 1.

195. KELLY, G. MUERS, S. (2004). Traducción de Gustavo Gutiérrez. Instituto Interamericano para el Desarrollo Social-Banco Interamericano de Desarrollo. Washington, D.C., p. 1.

196. Op. Cit, AYALA, p. 218

197. En lo relacionado con la igualdad de las y los ecuatorianos, básicamente los textos constitucionales han consagrado la igualdad ante la ley, incorporando y garantizando la inclusión de la mujer. Es en el texto del 2008 que se da un avance significativo en relación a la Constitución de 1998 estableciendo que el Estado además deberá incorporar medidas de acción afirmativas con la finalidad de garantizar la igualdad real.

acumuladas a lo largo de la historia, que colocaban en desventaja a pobres, mujeres, indígenas, afrodescendientes, habitantes del campo; y, por otro, la inclusión real de toda la población en la perspectiva de diluir la segmentación característica de la sociedad ecuatoriana...¹⁹⁸.

Segmentación que es susceptible de presentarse de diferentes maneras, como en el caso de la mujer, pretendiendo acceder a las Fuerzas Armadas, en un plano de igualdad, como resultado de un proceso de ciudadanía.

En este contexto, se hace necesario comprender la forma en la que las Fuerzas Armadas como institución, viven internamente los procesos de definición de su estructura orgánica, conjuntamente con los roles y funciones de las diferentes armas; para en un segundo momento, tratar de comprender los mecanismos que deben aplicar, para alcanzar y lograr generar procesos de cambio que más allá del impacto que puedan tener en los numéricos de efectivos, debe propender a cambiar en la cultura organizacional, situación totalmente relevante para comprender el proceso de incorporación de la mujer militar a sus filas, conociendo que sus actuaciones deben:

1. Responder a la misión constitucional y fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial;
2. Adscribir sus actuaciones y operaciones militares al marco constitucional vigente¹⁹⁹;
3. Cumplir y hacer cumplir el marco institucional de protectora y garante de los derechos humanos; y,
4. Generar espacios de rendición de cuentas, permitiendo de esta manera transparentar su gestión.

En este contexto, las Fuerzas Armadas del Ecuador, ha sido una de las organizaciones que internamente ha

198. SENPLADES, 2009, p. 78

199. "Art. 11 literal 8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos".

debido ir generando profundos procesos de cambio, toda vez que su estructura, se encontraba determinada no sólo por la influencia doctrinaria de otras regiones, sino por el impacto de su presencia al interior de la vida del país; realidad que igualmente ha debido ir transitando a partir de mediados del siglo XX, desde la doctrina de la Seguridad Nacional que *"mantuvo la idea de que a partir de la seguridad del Estado se garantizaba la de la sociedad... para lograr este objetivo era menester el control militar del Estado"*²⁰⁰, hasta el garantismo constitucional²⁰¹ que privilegia al ser humano como centro de todas las actuaciones estatales por tanto con el mandato expreso de que todas las instituciones, deben propender al mejoramiento del entorno, de tal forma que sus integrantes puedan acceder a oportunidades tendientes a mejorar su calidad de vida, alcanzar el buen vivir, el *sumak kawsay*²⁰².

Las funciones y responsabilidades de las Fuerzas Armadas, se materializan a través de instituciones formales e informales.

Cuadro No. 26.- Instituciones formales e informales de las Fuerzas Armadas.

Institución	Referente	Objetivos	Cumplimiento	Campo
Formal	Constitución de la República Leyes y reglamentos militares	Definir el marco institucional que debe partir de la protección de los derechos	Obligatorio y coercitivo. Se encuentran tipificadas faltas y sanciones	Público (externo)

200. LEAL BUITRAGO, Francisco. (2003). "La Doctrina de Seguridad Nacional: materialización de la Guerra Fría en el Cono Sur". Revista de Estudios Sociales No. 15, pp. 74-75.

El articulado de la "Ley de Seguridad Nacional" del Ecuador, Publicada en el R.O. 892 de 9 de Agosto de 1979, incorporaba bajo el concepto de defensa del Estado como el objetivo que garantizaba la existencia del Ecuador, la presencia de las Fuerzas Armadas, en todas los sectores estratégicos del país.

201. SENPLADES. (2009). Recuperación del Estado Nacional para alcanzar el Buen Vivir. "La aprobación de la nueva Constitución demanda la transformación del ordenamiento jurídico del Estado ecuatoriano, así como el rediseño de sus bases institucionales y de sus modos de funcionamiento y relacionamiento con la sociedad... sella un pacto de convivencia ciudadana... Construcción de un régimen de desarrollo para la igualdad y el Buen Vivir", p. 31.

202. Ibid. "[armonía entre la sociedad, la naturaleza y la economía]".

Informal	Códigos y valores de tipo patriarcal y masculino	Cultura organizacional que ha limitado el acceso de la mujer militar de acuerdo a decisiones discrecionales	Voluntario y de conciencia.	Privado (interno)
----------	--	---	-----------------------------	-------------------

Fuente: Cfr. VILLALOBOS, Luis. "Enfoque institucional para la reforma policial y la rendición de cuentas". Revista URVIO No. 2. Quito: FLACSO, septiembre del 2007, p. 59.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

La institucionalidad formal es de obligatorio cumplimiento, con una fuerza coercitiva que nace en el mandato constitucional que al transformarla en institución de protección de derechos, demanda que su normativa interna deba adecuarse de tal manera que se ajuste de manera progresiva y, en la que existe la posibilidad de implementar acciones de tipo afirmativo tendientes a lograr la igualdad real. En lo referente a la institucionalidad informal se encuentra definida por un enfoque de tipo masculino que ha limitado el acceso de la mujer militar en igualdad de condiciones, frente a toda la actividad profesional, se consolida básicamente a través de la doctrina y la cultura organizacional, la misma que se encuentra dirigida a lograr la aceptación voluntaria.

Cuadro No. 27.- Fuentes de igualdad vs. desigualdad al interior de las Fuerzas Armadas.

FUENTES	CONCEPTO	EVIDENCIA	IMPACTO
Consejos reguladores	Instancia de poder y decisión	Resoluciones Directivas	Facilitan-limitan en el acceso de oportunidades
Instituciones formales	Normativa jurídica	Reglamentos Directivas	Igualdad vs. Desigualdad
Infra-estructura	Construcciones acorde a requerimientos específicos	Cuarteles Vivienda Fiscal	Condiciones que no permiten la privacidad

Salud Integral	Políticas	Planes de atención femenina	Inexistencia de cuadros valorativos específicos
Plan de Carrera	Acceso a Armas y funciones	Personal militar femenino en las diferentes armas	Facilitan-limitan ingreso a todas las Armas
Instituciones no formales	Cultura Organizacional	Planes de Estudio Procesos de Formación, Especialización y Capacitación	Inclusión vs. Exclusión

Fuente: *Cfr. Ibíd.*

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Así contextualizadas las instituciones, existen en su interior diferentes instancias que pueden patrocinar bien sea la igualdad o en la contrapartida la desigualdad; considerando que los consejos reguladores al ser las instancias de decisión, tienen un protagonismo importante, pues son los que facilitan o limitan el acceso a presentar quejas, peticiones o recursos del personal militar, ya que en función de la importancia y del impulso que den a las diferentes iniciativas, éstas se implementan o simplemente pueden quedar relegadas en el olvido.

Los procesos educativos se convierten en uno de los medios que pueden facilitar los procesos inclusivos y, la superación de la discriminación.



Capítulo VIII

Inclusión: la alternativa para la igualdad real de la mujer militar.

Hacia una participación inclusiva.

La historia militar ecuatoriana del último quinquenio ha caminado más de prisa que lo que han caminado la mayoría de las instituciones. Ecuador y Latinoamérica *"no viven una época de cambio sino un cambio de época"*²⁰³ pensamiento que se ha convertido en el signo gubernamental, marcado por el cambio de estructuras para alcanzar el buen vivir, cambio en el que sobresale la relevancia de aspectos relacionados con el género, la inclusión social de grupos vulnerables y/o minorías, entre otros; momento histórico coyuntural que resultará decisivo en todos los procesos inclusivos embrionarios que se pudieron estar dando o que se podrían generar en un futuro mediato, donde todos quienes de alguna manera se han sentido relegados en las decisiones del Estado, recuperan un espacio de participación, que impactará de manera favorable al interior de las Fuerzas Armadas.

Se ha iniciado un proceso de construcción de una Democracia de Género que aún no funciona como tal, pero cuyo origen se relaciona con la intencionalidad de concienciar en primera instancia la importancia de la participación de los hombres militares. En este proceso de democratización de los roles y de asignarlos en función de las capacidades de sus integrantes, donde no existe una definición expresa de que cierto tipo de funciones serán para las mujeres y otras para los hombres. Quienes tienen los más altos poderes de decisión al interior, se han mantenido en una verdadera línea de ciudadanización que si bien es cierto tiene tropiezos y altibajos en su implementación, responde a un sentir

203. Eco. Rafael Correa Delgado, Presidente Constitucional de la República del Ecuador electo, Mesa Redonda sobre América Latina, Italia, 9 de diciembre del 2006.

político, social e institucional que busca hoy más que nunca asimilarse a las nuevas corrientes mundiales de pensamiento que han propendido a lograr una participación real de la mujer en todos los niveles y actividades en las cuales participa.

Este posicionamiento demuestra a claras vistas que el involucramiento de los hombres de la institución militar en una problemática que atañe a mujeres -convirtiéndose en sujetos generadores de soluciones tendientes a lograr un mejoramiento de la calidad de vida de quienes no son sólo profesionales al interior de las Fuerzas Armadas, sino también compañeras de ideales- es el primer paso para lograr una corresponsabilización en este proceso de construcción que entre otros aspectos deberá gestar una verdadera definición y asignación de roles.

Los procesos internos vividos entre las mujeres militares permiten de manera progresiva ir superando una visión corporativa para integrarla dentro de un enfoque social más amplio que lo constituyen las Fuerzas Armadas como tales, las que a su vez deberán insertarse dentro del nuevo sentir y demandas de la sociedad, a la luz de las nuevas corrientes de pensamiento en relación a una serie de temáticas que en lo referente con el ámbito institucional, se relacionan con los diferentes sistemas de defensa territorial y desarrollo social.

La inclusión real y efectiva implica la superación de la exclusión de la cual un grupo ha sido objeto, demandando una visibilización de lo que ocurría: bien sea en la realidad²⁰⁴, bien sea en el imaginario; para de esta manera asumirlo de una manera consciente en la cual no se trastocan los hechos para justificar acciones, sino que dichos hechos se convierten en el mejor referente para lograr un mejoramiento real y efectivo no sólo de las condiciones de vida, sino lo que es más importante,

204. Agresión a mujer ecuatoriana menor de edad [Alexia M. nombre protegido] que se encontraba sola en el metro en Barcelona el 07 de octubre del 2007, por parte del español Sergio Martín; este hecho ha causado conmoción mundial no porque sea la primera vez que ocurre sino por la constancia que existe del mismo a través de una grabación que demuestra la discriminación y violencia de la cual son víctimas los migrantes en otras sociedades y en la cual al ser una mujer patentiza la situación de vulnerabilidad e indefensión.

un reconocimiento de todos los militares como seres humanos, más allá de las reales diferencias de género.

Coyuntural e históricamente el hecho casi cierto de una masiva inclusión femenina a través del Servicio Cívico-Militar voluntario, demanda un replanteamiento urgente en el cual la Dirección de Movilización del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, deberá planificar y ejecutar un plan piloto para la incorporación de mujeres conscriptos; y, que figurativamente hablando pasarán de ser testigos silenciosos del pasado para convertirse en las luces que iluminan el futuro institucional, que encontrará en ellas elementos valiosos de apoyo, resultantes de un proceso de construcción participativo en el cual hombres y mujeres realizaron ponencias y planteamiento tendientes a lograr una mejor aplicación de medidas inclusivas a favor de la mujer, superando visiones ortodoxas que impidieron su acceso a la carrera militar durante años.

La participación inclusiva de la mujer no es una utopía, pero demanda de un proceso consciente en el que confluyan el nivel político para tomar la decisión; el nivel de apoyo para viabilizarla; y, el nivel operativo para ejecutar el proceso, el que demandará de acuerdo al proyecto conjunto la implementación real y efectiva de medidas en el marco legal, el campo ocupacional, la salud integral y la infraestructura²⁰⁵, estableciéndose los requerimientos a ser cumplidos por las Fuerzas Armadas como indispensables para garantizar en el tiempo la sostenibilidad de la inclusión de la mujer, destacándose:

- Socialización y aplicación de las políticas públicas de género.
- Actualización de la normativa reglamentaria.
- Implementar un espacio seguro para presentar una queja y/o denuncia.
- Analizar la propuesta del campo ocupacional del personal militar femenino.

205. Proyecto "Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas", elaborado por la Comisión Conjunta Mixta, del 29 de junio al 07 de agosto de 2006, Comisión Conjunta Ministerio de Defensa Nacional.

- Conocer el financiamiento para la construcción y readecuación de la infraestructura para el personal militar femenino.
- Implementación de instrumental, material y equipo médico especializado para proporcionar una mejor atención médica a la mujer militar.
- Implementación de un área de psicología clínica en las escuelas de formación para el seguimiento y atención de salud mental al personal militar. Implementación de un departamento de Psicología Educativa e Investigación, en las escuelas de formación, para intervenir de manera técnica en los procesos de selección y programas docentes.

De igual manera estrategias de intervención:

- Activar en forma centralizada y ejecutar en forma descentralizada el "Proyecto de Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas".
- Conformar la comisión técnica-jurídica para el análisis y actualización de las pruebas físicas.
- Difundir la actual legislación que rige para la mujer militar en las Fuerzas Armadas.
- Insistir en la creación de un Observatorio de Género en el que se incluyan dentro de sus funciones:
 - Realizar un seguimiento y evaluación sobre la participación de la mujer militar, acantonadas en las unidades militares del país y del exterior, para implementar directrices que coadyuven a una verdadera inclusión del personal militar femenino.
 - Velar por la aplicación y cumplimiento de la normativa vigente.
 - Realizar un seguimiento a los grupos con derechos específicos.
 - Conocer de los recursos, quejas o peticiones presentados por el personal militar femenino.
 - Tomar contacto entre las mujeres militares, a través del diálogo e intercambio de experiencias, información, observaciones y sugerencias.
 - Realizar propuestas de trabajo y académicas,

tendientes a mejorar y fortalecer las relaciones interpersonales de género.

- Insistir en la creación de la Asociación Honorífica del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas, como un espacio de reencuentro para las mujeres militares, cuyos objetivos serían:
 - Generar un espacio de análisis y reflexión en relación a la problemática de género.
 - Constituirse en una agrupación de coordinación y gestión de acciones que coadyuven al bienestar social del personal militar femenino para alcanzar el buen vivir.
 - Fortalecer los lazos de integración, camaradería, amistad y unión entre las asociadas, a través del desarrollo de actividades cívico-militares, culturales, sociales y deportivas.
- Gestionar la declaración de una fecha clásica de celebración para las mujeres militares, toda vez que existe gran cantidad de actos y hechos históricos que dan cuenta del patriotismo de las mujeres ecuatorianas, que en su momento supieron demostrar la lealtad para con los ideales libertarios de la independencia, de la república y sobre todo en las guerras del 41, a través de una participación activa y que merecen un reconocimiento y exaltación de sentimiento patrio de las generaciones presentes.

Avances significativos.

En el ámbito legal y administrativo.

Las Fuerzas Armadas al haber permitido el ingreso de la mujer de una manera no definida ni articulada, en un primer momento, dentro de una propuesta institucional más incluyente, ha debido introducir bien sean reformas "*parche*" con carácter urgente y/o disposiciones administrativas para tratar de regular su presencia, situación que condicionó su estadia al criterio del comandante/jefes de turno y/o de aquellos quienes se encontraban al frente de los diferentes unidades o repartos militares.

Frente al hecho cierto de que la posibilidad de ingresar es una demanda recurrente mayor cada día, es imperativo que la institución actualice, reforme o derogue reglamentos internos que rigen la vida del personal militar en general, unificando criterios de las tres Fuerzas sobre la valoración o juzgamiento frente a idénticas conductas o situaciones, como al cumplimiento de actividades específicas, siendo extensivo este criterio al ámbito reglamentario-disciplinario²⁰⁶.

Cronológicamente, las normas, los eventos y la institucionalidad, que coadyuvaron a la inclusión de la mujer militar, según correspondan, fueron:

- **“Reglamento de Uniformes para el Personal de la Fuerza Terrestre”**, publicado en la OGFT No. 020 de 29 de enero de 2002. En lo sustancial se cambia el diseño de la gorra y se implementan los uniformes maternales.
- **I Curso Taller de “Salud Mental: Equidad y Género”**, organizado por la Comandancia General de la Fuerza Terrestre, a través de la Dirección de Sanidad, realizado en el Colegio Militar “Eloy Alfaro” del 30 de septiembre al 4 de octubre de 2002.
- **“Normas para el uso del uniforme y normas de presentación del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas”**, publicado en la OGM No. 231 de 27 de noviembre de 2008.
- **Seminario Taller “Propuesta de Reformas a los Reglamentos Militares relacionados con la presencia de la mujer Oficial en la Fuerza Terrestre”**, organizado por la Comandancia General del Ejército, realizado del 10 al 12 de septiembre de 2008. Documento presentado, “Peticiónes para desarrollar una política inclusiva de género”: Normativa para el personal militar femenino de la Fuerza Terrestre, propuesta de reformas a otras normas internas, crear un Observatorio de Género, insistir en la creación de la Asociación del Personal Militar

206. Fueron derogados: Manual de Disciplina Militar, vigente en la Escuela Superior Naval y en la Escuela de Grumetes, 2006. Reglamento de Disciplina Militar para cadetes, 2006, ESMIL y Reglamento de Disciplina Militar, 2006, ESMA.

Femenino de las Fuerzas Armadas, estandarizar los uniformes del personal militar femenino.

- **Centro de "Mediación y Negociación de las Fuerzas Armadas" (CEMENEFA)**, creado en marzo de 2009 por el Ministerio de Defensa Nacional para brindar asistencia social y legal, al atender casos de bienestar social del personal civil y militar, como: fijación e incremento de pensión, reconocimientos, vivienda, entre otros; categorizados en: actas de acuerdo, actas de imposibilidad, constancia de archivo, entre otras; en cumplimiento a disposiciones constitucionales y del Plan Nacional del Buen Vivir.
- **"Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas"**²⁰⁷, publicado en la O.G.M. No. 131 de 8 de julio de 2009.
- Seminario Taller para la **"Actualización de los contenidos de las mallas curriculares en Derechos Humanos"**, en abril de 2011, en el marco de los convenios de cooperación técnica del MIDENA, se realizó la contratación de una consultoría externa para la inclusión de los temas de género y conocimiento de los sílabos de derechos humanos e interculturalidad. Participantes: servidores públicos civiles y militares: hombres y mujeres, oficiales y personal de tropa de las Fuerzas Armadas.
- Taller de trabajo en **"Equidad de Género"**, organizado por el Comando General del Ejército los días 27 y 28 de abril de 2011, con el objetivo de plantear inquietudes y elaborar propuestas para ser puestas a consideración del señor Comandante General del Ejército, en dos documentos: a) Propuesta de procedimientos en caso de presentarse actos ili-

207. La economista Lourdes Rodríguez es la promotora de este reglamento, quien se encontraba en funciones de Ministra de Defensa Nacional (E). En una entrevista realizada por la revista Vistazo (21 de abril de 2011), en relación a la construcción colectiva del Reglamento Transitorio manifestó: "En los espacios jerarquizados hay mayor propensión a vulnerar los derechos de la mujer. Son tradicionalmente masculinos, desde ellos se ejerce un poder patriarcal".

ritos (presuntos delitos o presuntas violaciones a los DDHH) en el ámbito militar; y, b) Propuesta de requerimientos que promuevan la igualdad real a favor del personal militar femenino.

- **“Cartilla de Género”**, aprobada, difundida y socializada a: directivos, instructores, servidores públicos administrativos civiles y militares, aspirantes a soldados hombres y mujeres, por tres años consecutivos en la ESFORSE 2011, 2012 y 2013.
- **“Plan Piloto de Prevención contra el cáncer de mama en las Fuerzas Armadas”**, en el marco de *“buenas prácticas”* institucionales, a través de campañas de prevención, promovido por el Voluntariado Nacional de Fuerzas Armadas.
- **Comisión de Trabajo en Género del Ministerio de Defensa Nacional y Fuerzas Armadas**, creada mediante Resolución Ministerial No. 084 de 8 de junio de 2011, como un mecanismo de equidad de género al más alto nivel, para la transversalización de la perspectiva de género.
- **“Reglamento Disciplinario y de Recompensas de los/as aspirantes en las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas”**, publicado en la O.G.M. No. 210 de 27 de octubre de 2011.
- **Directiva No. 2012-001-G-1 para estandarizar el Régimen de trabajo en las Fuerzas Terrestre, Naval y Aérea y en los Comandos Operacionales, Repartos, Unidades e Institutos que están bajo el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas**, publicada en la O.G.F.T. No. 074 de 17 de abril de 2012.
- Implementación de los **“Protocolos para el procesamiento, trámite y seguimiento de expedientes en materia de Derechos Humanos y de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador”**, publicados en la O.G.M. No. 082, de 30 de abril de 2012, para dar un adecuado procesamiento, trámite y seguimiento a aquellos expedientes administrativos y/o quejas presentados por miembros en servicio activo o pasivo, así como por las ciudadanas y ciudadanos, acciones que puedan constituirse en con-

travenciones o afectaciones a los derechos humanos basados en género, originadas por la omisión, aquiescencia o extralimitación del personal militar.

- **I Encuentro de “Derechos Humanos y Género en la formación militar: buenas prácticas y desafíos”**, organizado por el Ministerio de Defensa Nacional, a través de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, del 14 al 16 de agosto de 2012, con la finalidad de socializar los estándares de derechos humanos y la incorporación del enfoque de género en las Escuelas de Formación Militar.
- **Taller “Experiencias en la implementación de la Resolución 1325”**, organizado por la Comisión de Trabajo en Género del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Armadas, los días 3 y 4 de diciembre de 2012, para fortalecer el proceso de inclusión de un contingente de mujeres militares en operaciones de mantenimiento de paz en los diferentes sectores establecidos por la Organización de Naciones Unidas.
- **Seminario Taller Motivacional**, organizado por la Comandancia General del Ejército, con la participación del personal militar femenino de las tres fuerzas, realizado del 6 al 8 de marzo de 2013, con el objetivo de motivar al personal y fomentar los valores institucionales que les permita desarrollar de mejor manera sus capacidades y mejor desempeño profesional. Quedó planteada la propuesta de actualización del Reglamento Transitorio.
- **“Política de Género de las Fuerzas Armadas”**, elaborada por la Comisión de Trabajo en Género del Ministerio de Defensa Nacional y de las Fuerzas Armadas; aprobada, suscrita y presentada el 6 de marzo de 2013, por la actual Ministra de Defensa Nacional, Dra. María Fernanda Espinosa.
- **Sistema de Monitoreo de Derechos Humanos, Género e Interculturalidad**, presentado el 13 de marzo de 2013, por la Dra. María Fernanda Espinosa, Ministra de Defensa Nacional.

- **Clínica de Mama**, creada como una unidad especializada y multidisciplinaria del Hospital de Especialidades No. 1 del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, inaugurada por la Dra. María Fernanda Espinosa, Ministra de Defensa Nacional el 14 de marzo de 2013, e implementada para brindar un mejor servicio en el manejo de las enfermedades de la glándula mamaria, sobre todo del cáncer.

En el campo ocupacional.

El empleo del personal militar femenino demanda de una redefinición y replanificación de las operaciones militares, misiones subsidiarias y misiones de alto riesgo, para lo cual se hace necesario proponer criterios en relación a los aspectos relevantes a ser considerados para definirla, los mismos que se han mantenido desde el tiempo de trabajo de la Comisión Conjunta.

- **Definición combate terrestre directo:** es combatir un enemigo en tierra con: unidades de combate, apoyo de combate y apoyo de servicio de combate, con armas individuales o armas colectivas, mientras se está expuesto a fuego enemigo y con alta probabilidad de contacto físico directo con fuerzas enemigas.
- **Regla de asignación:** las mujeres militares deben ser excluidas de ser asignadas en actividades en las cuales su misión principal sea la de combatir directamente con el enemigo (cerrado).

Cuadro No. 28.- Especialidades restringidas para el personal militar femenino (oficiales) en la Fuerza Terrestre.

Armas	Estatus	Justificación
Infantería	Cerrado	Combate terrestre directo
Caballería Blindada	Cerrado	Combate terrestre directo
Aviación del Ejército	Restringido	Combate terrestre directo

Fuente: Proyecto "Participación de la Mujer en Fuerzas Armadas".

Elaborado por: Comisión conjunta de conformación mixta de las Fuerzas [agosto 2006].

Cuadro No. 29.- Especialidades restringidas para personal de tropa femenino en la Fuerza Terrestre.

Armas	Estatus	Justificación
Infantería	Cerrado	Combate terrestre directo
Caballería Blindada	Cerrado	Combate terrestre directo
Aviación del Ejército	Cerrado	Combate terrestre directo

Fuente: Proyecto "Participación de la Mujer en Fuerzas Armadas".
Elaborado por: Comisión conjunta de conformación mixta de las Fuerzas [agosto 2006].

Cuadro No. 30.- Especialidades restringidas para el personal militar femenino (oficiales) en la Fuerza Naval.

Armas Especialidad	Estatus	Justificación
Infantería de Marina	Cerrado (2008) Abierto (2013)	Combate terrestre directo
Submarinistas	Cerrado	Instalaciones inadecuadas
Aviación Naval	Restringido (2008) Abierto (2013)	Combate terrestre directo

Fuentes: Proyecto "Participación de la Mujer en Fuerzas Armadas", 2006. Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, 2013.

Elaborado por: Comisión conjunta de conformación mixta de las Fuerzas [agosto 2006].

Cuadro No. 31.- Especialidades restringidas para personal de tropa femenino en la Fuerza Naval.

Armas Especialidad	Estatus	Justificación
Infantería de Marina	Cerrado	Combate terrestre directo
Submarinistas	Cerrado	Instalaciones inadecuadas
Mantenimiento	Cerrado	Combate terrestre directo

Fuente: Proyecto "Participación de la Mujer en Fuerzas Armadas".
Elaborado por: Comisión conjunta de conformación mixta de las Fuerzas [agosto 2006].

Cuadro No. 32.- Especialidades restringidas para el personal militar femenino (oficiales) en la Fuerza Aérea.

Especialidad Función	Estatus	Justificación
Oficial de Control de Combate Aerotáctico	Restringido	Combate terrestre directo
Oficial de Enlace	Restringido	Asignado a batallones de maniobra en combate
Infantería Aérea	Restringido (2008) Abierto (2013)	Combate terrestre directo
Piloto Ops. Especiales.	Restringido (2008) Abierto (2013)	Asignado a unidades para combate

Fuente: Proyecto "Participación de la Mujer en Fuerzas Armadas", 2006. Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, 2013.

Elaborado por: Comisión conjunta de conformación mixta de las Fuerzas [agosto 2006].

Cuadro No. 33.- Especialidades restringidas para personal de tropa femenino en la Fuerza Aérea.

Especialidad	Estatus	Justificación
Rescate de Combate (fuerzas especiales)	Cerrado	Combate terrestre directo
Comando Aerotáctico	Cerrado	Asignado a batallones de combate
Comunicaciones Terrestres	Restringido	Ubicado en el área de combate
Comunicaciones Radiales	Restringido	Ubicado en el área de combate
Infantería Aérea	Restringido	Combate terrestre
Ingeniero de Vuelo (helicópteros)	Restringido	Ubicado en el área de combate
Armamento Aéreo (helicóptero)	Restringido	Ubicado en el área de combate

Fuente: Proyecto "Participación de la Mujer en Fuerzas Armadas".

Elaborado por: Comisión conjunta de conformación mixta de las Fuerzas [agosto 2006].

En los ámbitos donde existe la potencialidad de combate terrestre directo, ubicación en el área de combate, asignaciones a batallones de combate e instalaciones inadecuadas, se han considerado (en principio) que por la proximidad de las tareas y misiones subsidiarias que deben ejecutarse, la mujer no debería estar presente en estos escenarios. Es una limitación en el ámbito operativo -punto sobre el cual se documentó en su momento las diferentes posiciones que existen- debiendo asumirse que dentro de esta propuesta existen ciertas limitaciones para el desempeño profesional de la mujer en las patrullas móviles, destacamentos fijos, zonas de frontera, guardacostas y control del espacio aéreo.

Actualmente, las mujeres militares de las tres Fuerzas, en su mayoría, se encuentran cumpliendo funciones vinculadas al área administrativa y profesional; sin que se hayan abierto totalmente las oportunidades reales para que se desempeñen en las diferentes áreas operativas/tácticas, hecho que también no es una limitación para comentar que en el caso de algunas mujeres de Arma y Servicios han propiciado su vinculación a estas áreas y no a aquellas que por formación profesional serían de su competencia.

El ingreso en este año (2008) de 25 cadetes en la Fuerza Terrestre, 11 en la Fuerza Naval y 11 en la Fuerza Aérea²⁰⁸, en calidad de aspirantes a oficiales, refleja el nuevo posicionamiento de la mujer ecuatoriana que reclama este espacio de igualdad, para que en el devenir del tiempo que les toque vivir, cumplan con los roles que se encuentran asignados especialmente para cada uno de los grados y especialidad, sin ninguna distinción de género.

Es necesario resaltar que existen otras opciones para el ejercicio profesional -en el servicio de justicia-, por ejemplo el relacionado con el manejo del derecho internacional humanitario, derechos humanos, género, plurinacionalidad e interculturalidad, entre otras²⁰⁹ a

208. Direcciones de Personal de cada una de las Escuelas Superiores Militares, enero 2008.
209. Creación de la Sección Derechos Humanos en la Dirección Jurídica del MIDENA, con la aprobación del General de Ejército (sp) José Gallardo Román -Ministro de Defensa Nacional- en agosto de 1999, por quien suscribe este trabajo y que a esa fecha realizó el correspondiente proyecto y fue la primera responsable de los temas de derechos humanos, derecho internacional humanitario y género en las Fuerzas Armadas.

través de sus secciones de capacitación, defensoría y seguimiento; de igual manera en el ámbito de la mediación y la negociación, son opciones que se aperturan, más allá de las actividades que tienen como responsabilidad cotidiana.

Grados. El acceso a los diferentes grados en épocas pasadas era el resultado de las circunstancias y hechos en los que hubiesen sobresalido, de ahí que se distribuían de manera discrecional y bajo el pensamiento de aquel quien lo otorgaba. En el tiempo actual, la presencia de la mujer y su carrera militar, se encuentra regulada en la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, Reglamento y sus recientes reformas, y mantiene idénticas opciones de ascenso que sus compañeros varones.

Por los tiempos en los que ocurre esta incorporación del género femenino a las filas armadas, la gran mayoría de las mismas son oficiales subalternas, lo que implica una limitada opción de toma de decisiones; situación que es la misma que viven los oficiales subalternos varones que ostentan el mismo grado y en las mismas funciones. Es decir que, no es un aspecto vinculado al género, es un hecho determinado por la propia estructura piramidal de la institución armada, debiendo en teoría tener las mismas opciones que los oficiales varones.

En lo relacionado con los grados, para hombres y mujeres especialistas, la máxima aspiración dentro de la carrera militar será alcanzar el grado de coronel y/o capitán de navío (las Fuerzas Terrestre y Naval ya han tenido y tienen oficiales mujeres en esos grados); no así para las oficiales de Arma, Técnicos y Servicios, que podrían aspirar al grado de general, situación que estaría prevista para aproximadamente en 28 años en la Fuerza Terrestre; y, para las Fuerzas Naval y Aérea sería en 33 años, calculado al tiempo de

permanencia en los grados actuales²¹⁰.

Para cambiar esta realidad, que es de hombres y mujeres militares especialistas, que serían quienes están más cerca de alcanzar el grado de general, toda vez que actualmente se encuentran en los grados de coroneles y capitanas de navío, sería preciso que se presente un proyecto de ley reformatoria a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas vigente y ésta sea aprobada por la Asamblea Nacional del Ecuador.

Ascensos. A partir de la década de los noventa, las reglas que rigen los ascensos del personal militar femenino son las mismas que se encuentran vigentes conforme la legislación militar, para el personal militar masculino; se encuentran sometidas a los mismos tipos de valoración y evaluación; dejando en claro que es el mismo tratamiento que se aplica a sus compañeros. Lo propio en relación a los cursos de ascenso, a la pérdida de los mismos, a cuotas de eliminación, a no obtener puntajes mínimos, entre otros.

La normativa vigente y las políticas públicas de género, van a permitir participar a la mujer militar plenamente en el ejercicio de sus derechos y obligaciones, sin restricción alguna, de tal suerte que su carrera militar no se vea afectada en ningún momento, y pueda participar en todas las misiones y operaciones militares que se les asignan al personal militar masculino, y con ello van adquiriendo experiencia y experticia por su participación; y, a

210. Esta realidad se replica igualmente en otros países, es así que en los últimos dos años han accedido a los grados de más alta jerarquía militar oficiales militares femeninas de diferentes países; por ejemplo Bolivia cuenta con la general Gina Reque Terán; Brasil ha ascendido a la contralmirante Dalva Maria Carvalho Mandes; en las filas de Colombia se encuentra la brigadier general María Paulina Leguizamón Zárate; Estados Unidos ha ascendido a la general Ann Elizabeth Dunwoody (Four Star General Army) y la general Janet Carol Wolfenbarger (Four Star General Air Force); en México la general brigadier Clementina Espinola Zelina; Venezuela ha nombrado como Ministra del Poder Popular para la Defensa a la almirante Carmen Teresa Meléndez Rivas y la vicesalmirante Silvia Dorina Clement de Demeco es la Agregada Militar de la República Bolivariana de Venezuela en el Ecuador. La mayoría de las generales o sus equivalentes, son oficiales de servicios y especialistas: médicas y abogadas.

la hora de su ascenso, esto les permitirá reubicarse mejor dentro de su promoción y para quienes pueden alcanzar el grado de general, deberán tener en su acervo profesional la participación en zonas de combate.

Proceso de formación. Dado que existen diferentes funciones y destinaciones que pueden ser ocupadas por el personal militar femenino, los procesos de formación deberán implementar a su interior una serie de actividades:

En el reclutamiento deberá incorporarse además de la biometría hemática y exámenes de orina, coproparasitarios, VDRL, HIV, flujometría pulmonar y examen ginecológico.

A partir del ingreso, la aplicación de una prueba de embarazo como la medida que permitirá la separación temporal de los cursos de la mujer, haciendo prevalecer el derecho al bienestar del niño sobre el derecho de la mujer, toda vez que si continúa con el régimen interno vigente, existe la posibilidad de un aborto involuntario por la exigencia física que se requiere; además del hecho cierto que siendo madre, el infante demandará su presencia permanente, lo cual sería imposible por el régimen de internado de las escuelas militares, debiendo autorizarse el permiso especial y *a posteriori* su reingreso, una vez que finalice su periodo de maternidad y lactancia". En este sentido el "Reglamento Disciplinario y de Recompensas de los/las Aspirantes en las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas", en el Art. 11 dispone: *"Maternidad.- Las aspirantes a oficiales y tropa de arma, técnicas y servicios que se embaracen durante su formación deberán acogerse*

211. Resolución No. 017 publicada en el R.O. No. 102 del 11 de junio del 2007 de la Procuraduría General del Estado que fue cumplida en virtud de lo que establece el Art. 13 inc. 1 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General del Estado, que en lo pertinente dice: "El pronunciamiento será vinculante..." puesto que constituye un acto administrativo de conformidad con lo que dispone el Art. 65 del Estatuto del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva.

a un permiso especial, conforme lo prevé la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, que será autorizado por dos años, a partir de su salida. Fenecido este tiempo podrán reingresar al inicio del siguiente curso que tenga aprobado, previo cumplimiento de la ficha médica pruebas psicológicas, exámenes académicos y físicos, de acuerdo al pensum y tablas del año en vigencia establecidos así como los demás requisitos en la normativa aplicable. Si los/las aspirantes a oficiales y tropa de arma, técnicos y servicios, solicitan la baja o no cumplen con la ficha médica, pruebas psicológicas, exámenes académicos y físicos, de acuerdo al pensum y a las tablas del año en vigencia establecidos, así como los demás requisitos constantes en la normativa vigente, se aplicará el artículo 21 del Reglamento a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas".

Continúa en el Art. 12 manifestando que la "Pérdida del naciurus.- En caso de pérdida del naciurus, cuando haya habido embarazo comprobado consecuente permiso especial por maternidad, la aspirante a oficial o tropa podrá reingresar al inicio del siguiente curso que tenga aprobado previo cumplimiento de la ficha médica pruebas psicológicas, exámenes académicos y físicos, de acuerdo al pensum y tablas del año en vigencia establecidos así como los demás requisitos en la normativa aplicable. Si existieren motivos fundados para considerar que la pérdida se debe a un aborto inducido que no sea terapéutico o eugenésico y cumpla los requisitos del artículo 447 del Código Penal para abortos no punibles, el caso será puesto a conocimiento de las autoridades judiciales competentes. Los cursos de formación se aprobarán en su totalidad, sin que sea permito por fases o en forma separada".

- Hoy por hoy, la profesionalización de los ejércitos y la evolución de la tecnología aplicable a los más modernos sistemas de armas, hacen cada vez menos necesaria la fuerza física, inclusive en las operacio-

nes de combate, lo que implica que la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas tenga aún más sentido; considerando además que en el supuesto de que existe un conflicto armado o alguna situación de violencia interna, entre los roles que podrían ser cumplidos se encuentran: negociación en casos de beligerancia; observadora en la operaciones de mantenimiento de paz; contribuirá al re-establecimiento del orden político, económico, sanitario y social de un país; asegurará la presencia de mujeres militares para que interactúen con la población civil víctima de un conflicto armado; garantizará la seguridad de las víctimas de violencia sexual o violencia doméstica; brindarán asistencia humanitaria, entre otras.

Los retos que han debido enfrentar las mujeres en las filas militares son cada vez más exigentes ya que junto al natural recelo que ha despertado su incorporación, se ha encontrado siempre presente la inquietud respecto a si se posee la capacidad física y resistencia suficiente, para enfrentar y superar las diferentes actividades físicas que demanda el cumplimiento de los diferentes roles militares. No se dan aspectos diferenciadores relevantes ya que el mismo criterio que prima para los cadetes, oficiales y personal de tropa varones se aplica para su equivalente femenino. Este hecho ha determinado una reflexión que frente a las evidentes diferencias físicas existen cierto tipo de actividades relacionadas con la fuerza, en las cuales la superioridad masculina es no solo evidente sino corroborada por medio de estudios técnico-científicos; así, la planificación de los diferentes cursos específicos, deberán incorporar esta diferenciación, de tal manera que la exigencia a este nivel se desarrolle de acuerdo a los límites establecidos; concepto que exige una actualización de los parámetros vigentes a la fecha.

- Las Fuerzas Armadas tradicionalmente masculinas, no poseen en muchas de sus dependencias una in-

fraestructura acorde con los requerimientos de la mujer, particularmente cuidando su privacidad y seguridad, aspecto que se convierte en un punto susceptible de generar algunos inconvenientes que se pueden proyectar inclusive en las relaciones interpersonales.

- La actividad física como tal y en el convivir diario -ni al interior de las escuelas de formación ni de los cuarteles- no ha sido planificada de forma adecuada para el personal militar femenino, es necesario la superación de la preeminencia que se da al desarrollo físico muscular para incorporar actividad física acorde con las características fisiológicas propias de la mujer.

Vida familiar.

Es preciso encontrar el equilibrio entre la vida familiar y la carrera militar, que por su propia naturaleza demanda del personal militar femenino y masculino separaciones, encuentros, reencuentros que vienen a alterar ese equilibrio, ya que esas ausencias temporales o prolongadas podrían influir en el desempeño profesional. Tener una familia cerca favorece al personal militar en su trabajo, pues permite afrontar de mejor manera el riesgo de su profesión.

La separación familiar sea temporal o prolongada (guardias, semana, concentraciones, comisiones) afecta a la familia, particularmente a los hijos/as; y, también en un momento dado puede afectar al presupuesto familiar, como se ha visto en muchos casos que no es preciso señalar.

En otro orden de cosas, la mujer militar, mayormente si es jefa de familia, debe enfrentar los mismos problemas del hombre militar, sumado a estar lejos de sus hijos/as, viviendo en muchos casos la soledad y abandono de sus parejas, incomprendida y cuestionada, acosada y en ocasiones amenazada, ofendida y/o intimidada, visibilizada por su vida sexual y reproductiva, involucrada en relaciones extramaritales y, en otras situaciones sombra.

Entonces, es pertinente poner sobre el tapete el tema del matrimonio entre personal militar de las tres fuerzas, por las particulares repercusiones y situaciones que se generan. El contacto profesional entre miembros libres de vínculo matrimonial o uniones de hecho, propicia esas naturales relaciones afectivas, sea porque se identifican con los mismos valores y aspiraciones; o porque, comparten día a día las mismas condiciones laborales. Adicionalmente, tienen algo en común, pues han escogido la carrera militar como una opción de cumplir su proyecto de vida, y en muchos casos heredada de sus anteriores generaciones.

Con frecuencia existe la inquietud cómo puede afectar en el matrimonio entre militares de la misma fuerza o de otras, los temas de las jerarquías, los grados, especialidades, pases, etc.; entonces sería impensable que la carrera militar y el régimen interno (ceremonias militares, reuniones sociales, fiestas cívicas, culturales, deportivas, etc.) no esté muy ligada al grado militar, que si bien es cierto no son ilegales estos matrimonios o uniones de hecho, tampoco gozan de la aceptación mayoritaria e incomoda veladamente a su entorno.

Esta situación puede ser manejada de acuerdo a lo previsto por la misma institución que en estos casos ha previsto, pues los militares deben estar con el pase en la misma plaza, pero no en la misma unidad; cuidando de que no haya una relación de mando directo, manteniendo la cortesía y disciplina militar y, la subordinación de subalterno a superior. Es más, si estas situaciones se presentan y no son resueltas de manera que exista la menor afectación a la carrera militar tanto del hombre como de la mujer, se pensaría primero en una separación temporal de la familia porque en la misma plaza no existen unidades militares y vacantes orgánicas para la pareja militar; y, de persistir el problema en extremo, de pronto tentativamente se podría pensar en la separación del servicio activo de uno ellos; en la prestación de servicios a una unidad militar lo más cercana a donde se encuentra su cónyuge, todo dependerá de la situación y circunstancias propias de la carrera militar; y, sobre todo de la necesidad institucional.

Ayudaría muchísimo el mayor involucramiento paterno y materno en la crianza y cuidado de las/os hijos, dando facilidades en la habitabilidad al contar con una vivienda fiscal masiva, guarderías, asistencia social, atención especializada para quienes sufren enfermedades catastróficas o de alta complejidad, personas con discapacidad, que contribuirían a mejorar la calidad de vida de la familia militar.

Salud Integral.

Las unidades militares al haber desarrollado sus programas de salud en función del personal masculino, solo incluyeron cierto tipo de atención secundaria para las esposas, madres e hijas; la cual deberá ser reorientada en toda su planificación para brindar la atención oportuna y adecuada según los requerimientos.

Se desconocen al momento cuáles serán los perfiles epidemiológicos de morbilidad física, mental y social que presentará la mujer durante las fases de formación militar y en los diferentes periodos de su vida militar en relación con su edad, maternidad, grado, arma, vida familiar, adaptación, interrelación con el ambiente social y otros aspectos de su entorno. Muchos de ellos pueden guardar cierta concordancia con la patología que presenta el varón; la traumatológica por ejemplo; otros estarán muy ligados a las condiciones fisiológicas propias de su sexo, su constitución física, sus roles y el medio ambiente al que deberá exponerse durante su formación, los cursos y el espacio geográfico en que se desempeñe.

Si bien por un lado, los problemas de salud física en la mujer militar, generan cierta incertidumbre, esta se acrecienta aún más en lo referente a su salud mental y social. Sólo el estudio de las respuestas emocionales de la mujer a través del tiempo en el ámbito militar permitirá la planificación y ejecución de programas de salud mental preventivos que eviten el apareamiento de disturbios mentales o disfunción en su medio familiar, laboral y social²¹².

Dado que su presencia es mínima frente al universo masculino militar, es importante realizar el res-

212. *Ibid.*

pectivo seguimiento para conocer la forma en la cual se van presentando los procesos de adaptación tanto del personal masculino como del personal femenino. Simultáneamente y en consideración de que muchas deberán realizar traslados con su familia o en la contrapartida dejar sus hijos y esposo en otra localidad; se hace necesaria la realización del correspondiente seguimiento para evitar cualquier clase de disfuncionalidad, de la misma manera que la realización de programas preventivos de salud mental tendientes a todos los ámbitos del comportamiento, en relación a sí mismo, en relación a la familia, en relación al ambiente de trabajo y en relación a la sociedad que se impactará de alguna manera frente a su presencia; por tanto la demanda de salud integral incorpora además de los aspectos relacionados no solo con lo físico-orgánico, sino también con lo mental y el aspecto psico-social.

Buenas prácticas institucionales. Relacionado con la salud integral de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas, actualmente se están desarrollando "*buenas prácticas y/o prácticas significativas institucionales*" que constituyen las medidas o mecanismos concretos para alcanzar el buen vivir, cerrando esa brecha que separa a unas y otras mujeres, por diversos factores: históricos, sociales, sociológicos, de salud, de educación; y, que quien ejerce el poder tiene la obligación de acortar o cerrar estas brechas del pasado.

Una de esas medidas en temas de salud femenina fue planificar el Plan Piloto "*Campañas de prevención contra el cáncer de mama en las Fuerzas Armadas*", dirigido a abordar una de las causas de mayor mortalidad femenina en el país, a la par de apoyarse en historias de sobrevivientes al cáncer de mama y como un homenaje a las mujeres que han perdido la vida por esta causa, toda vez que al ser una enfermedad silenciosa que afecta con mayor frecuencia y de manera más agresiva a mujeres que viven en lugares donde no se cuenta con difusión y servicios de salud específicos, debido a una falta de servicios de monitoreo y de atención especializada que

incluso podría proporcionarse frente a cuadros médico-clínicos como son: la infertilidad, la osteopenia, la osteoporosis, la menopausia prematura, la fatiga, entre otros. Es un plan piloto que pretende generar una estrategia dirigida a la detección temprana de esta enfermedad con la finalidad de salvar vidas y, evitar la mortalidad.

Estas campañas son promovidas por el Voluntariado Nacional de Fuerzas Armadas y están dirigidas a todas las mujeres que se relacionan directa o indirectamente con la institución armada y con la familia militar: el personal militar femenino, mujeres dependientes y derechohabientes del militar, pensionistas de montepío, alumnas de colegios militares, liceos navales e institutos aéreos, servidoras y trabajadoras públicas, y mujeres de la sociedad civil. Estas campañas han sido apoyadas desde el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, los Comandos Generales de Fuerzas, Comandos de División y de Brigada, Hospitales y Clínicas militares, personal militar, personal de sanidad, banda de músicos, artistas, empresas auspiciantes y la logística *in situ* de las unidades militares, navales y aéreas; en un esfuerzo, por optimizar los recursos: humanos, materiales y de infraestructura local con los que se cuenta.

Su planificación data de mediados del año 2011, para ser implementado en el año 2012 en tres regiones en función de una distribución geográfica: (I) Frontera Norte: Tulcán y Esmeraldas; (II) Frontera Sur: El Cambio; y, (III) Centro del país: Latacunga; contando con la participación de: médicos especialistas en ginecología, imagenología y oncología; médicos generales; enfermeras y auxiliares de enfermería; y, damas Voluntarias de las Fuerzas Armadas, todos los cuales despliegan este trabajo en consultorios médicos habilitados para los exámenes, consultorio con ecógrafo y 1 consultorio para los grupos de atención prioritaria: adolescentes, adultas mayores y mujeres con discapacidad. Su finalidad prevenir y de ser el caso, controlar aquellos casos relacionadas con esta problemática propia de la mujer y, ayudar a vencer el cáncer de mama, que si es detectada a tiempo puede ser tratada; borrando de esta forma del imaginario femenino que relaciona

diagnóstico de cáncer como sinónimo de muerte *“que desde mi vivencia personal es lo que ocurre a partir de un diagnóstico de esta naturaleza, trastocando toda la vida de quien la padece y de su entorno; sin embargo de lo cual es posible convertir este sufrimiento en una historia que más que ser un testimonio de vida, pretende transmitir un mensaje de esperanza y optimismo para la mujer paciente y sus familias, haciéndole visibilizar la posibilidad real de vencer y revertir un diagnóstico oncológico maligno”*²¹³.

En idéntica línea, el Hospital de Especialidades No. 1 de Fuerzas Armadas -que es una unidad médica que forma parte del sistema de salud militar e integrada la Red Pública Integral de Salud- implementa un nuevo servicio, para un mejor manejo de las enfermedades de la glándula mamaria, sobre todo del cáncer. Esta unidad especializada y multidisciplinaria constituye la *“Clínica de Mama”*, inaugurada por la señora Dra. María Fernanda Espinosa, Ministra de Defensa Nacional el 14 de marzo de 2013, la misma que cuenta con la infraestructura necesaria, el personal calificado y el equipamiento de última tecnología, lo que permitirá brindar una atención de calidad con eficiencia, eficacia y oportunidad en beneficio de las pacientes. Son parte de la misma los servicios de: oncología, ginecología, radiodiagnóstico, cirugía plástica, psiquiatría, psicología y patología con el apoyo directo de medicina nuclear, nutrición, genética, fisioterapia, terapia del dolor y cuidados paliativos.

Infraestructura.

Algunas de las guarniciones militares, no han podido cumplir con los requerimientos necesarios para acoger a mujeres militares, en lo referente a sus piezas de descanso (habitabilidad), al área médica y baterías sanitarias; requiriéndose adecuaciones y construcciones de manera inmediata, sobre todo en las diferentes escuelas de formación, que deben acoger a su interior y bajo régimen de internado a mujeres, a quienes se les deberá garantizar su seguridad y privacidad.

213. CHACON, Rosita. (2010). Libro-guía *“Reina Rosa, sobreviviente al cáncer de mama”*. Quito: Publifasesores.

Ámbito doctrinario.

Coincidiendo con el enfoque propuesto por el Ministerio de Defensa Nacional en lo referente a los ámbitos que deberían ser replanteados para lograr la inclusión de la mujer, los mismos se adscriben dentro de lo propuesto por Gomáriz que sostiene un avance en relación a lo planteado como Género en Desarrollo con un Enfoque de Mujeres, para llegar a un Género en Desarrollo con un Enfoque Inclusivo, en el cual se propende a la superación del enfoque asistencialista para patrocinar una revalorización de la mujer y propender a su equidad impulsando su presencia; planteamiento que es reforzado por Douglas North en el sentido de que es la institucionalidad informal la que realmente permite consolidar estos cambios.

Este enfoque es un progreso pero, si se considera que es necesario llegar a una verdadera inclusión, es necesario realizar un avance dentro de los planteamientos como Democracia Inclusiva la que demanda de forma obligatoria una revisión doctrinaria que es la que posibilitará la ciudadanización de la mujer y la corresponsabilidad de ambos géneros frente a su inclusión al interior de las Fuerzas Armadas.

¿Se requiere de ciudadanos para hacer efectiva la "Revolución ciudadana" o para "ciudadanizar la asamblea"? La pregunta es insustancial, dicen algunos, ya que "todos somos ciudadanos" según la Constitución que nos rige. Pero no lo es. En efecto, de acuerdo al mandato de la Carta Magna todos los ecuatorianos somos ciudadanos portadores de derechos y deberes. Sin embargo, en la práctica ni todos ejercemos nuestros derechos ni todos cumplimos nuestros deberes. Es más, se podría afirmar que la mayoría ignoramos esas garantías y responsabilidades. Para ser ciudadano no solo basta la proclamación legal. Es necesario el conocimiento de los deberes y derechos y sobretodo su ejercicio pleno. A esto se llama ciudadanía, que es la capacidad que se adquiere a través del aprendizaje y la experiencia social para organizarse y participar de manera crítica y propositiva la vida comunitaria. Es la

capacidad que permite a la gente diseñar, construir y sostener desde un concepto de derechos, políticas públicas, entendido lo "público", como algo que pertenece y hace bien a "todos". También es la capacidad de aprender a "hablar" pero también a "escuchar", es la conexión de la gente con las instituciones que le representan y la participación real en los procesos de decisión²¹⁴.

A la luz de las nuevas corrientes de pensamiento que tienden a consolidar la superación de la dicotomía exclusión-inclusión, hombre-mujer²¹⁵, invisible-visible, poder-sumisión; se establece la necesidad de realizar una incorporación de todas estas categorías como las premisas previas que permitan la comprensión y aceptación del nuevo rol que viene cumpliendo la mujer en los últimos años dentro de la sociedad como un sujeto capaz de generar cambios, impulsar el desarrollo, ejecutar diferentes actividades profesionales y personales sin detrimento de sus rol de madre y compañera del hombre, entre otros; asumiendo que las Fuerzas Armadas al ser parte de la sociedad, no puede ni debe sustraerse a esta realidad que una vez que sea asimilada a toda su doctrina le va a posibilitar una humanización y democratización de sus conceptos, superando visiones sexistas y ortodoxas que impiden la asimilación de la mujer como una persona dentro de sus filas en igualdad de condiciones que el hombre. Esta construcción doctrinaria debe trascender ya a la visibilización de la realidad actual incorporando, reconociendo y legitimando las necesidades de las mujeres militares para proponer todo un cambio estructural que involucre a todos sus actores, construyendo una visión conjunta de lo que se pretende alcanzar como una Institución que incorpora a todos los integrantes de la sociedad ecuatoriana.

La nueva visión doctrinaria de las Fuerzas Armadas deberá incorporar y consolidar de manera taxativa

214. Op. Cit. TAMAYO, Milton.

215. Como sujetos a quienes se les ha asignado roles exclusivos que no pueden ser compartimentados ni cumplidos por personas del otro sexo.

el respeto irrestricto a los derechos humanos, el reconocimiento al estado social de derecho y al poder civil legalmente constituido; visión que permitirá de manera tanto interna como externa un mejoramiento del desempeño profesional, dentro de la misión constitucional asignada.



Capítulo IX

El futuro de las mujeres militares.

Reflexión final.

El empoderamiento de la mujer es indetenible al interior de las Fuerzas Armadas puesto que existen las condiciones necesarias para posibilitarle y permitirle su desarrollo personal, tanto en tiempos de paz como en tiempos de beligerancia. La hipótesis de una eventual confrontación es la que sustenta los estados de excepción, pero la convivencia pacífica y armónica, es la cotidianeidad en la cual las mujeres desempeñan funciones específicas tendientes a coadyuvar al cumplimiento de las misiones constitucionales, al desarrollo de los objetivos institucionales y de las actuaciones que se realizan para contribuir al desarrollo social del Ecuador.

El espacio aún de manera restringida se encuentra creado, corresponderá a las diferentes instancias de poder y decisión el retomar iniciativas que se encontraban en gestación, incorporando dentro de la agenda política y de las prioridades de las Fuerzas Armadas la inclusión de la mujer como un primer paso en el proceso de reconocimiento de los derechos de otros grupos que también podrían haber sido relegados como son: indígenas, afroecuatorianos, discapacitados y homosexuales²¹⁶.

Sentir la condición de mujer como madre, esposa, profesional, compañera, entre otros; demanda también el superar el imaginario autoimpuesto de "víctima, abnegada y sacrificada" por los demás y por sí misma, en los cuales la vida tiene razón de ser en función de quienes le rodean y donde el inicio y fin de la misma es el imagi-

216. De acuerdo a la señora Doctora M. Elena Nájera -primera Asesora Jurídica femenina del Ministerio de Defensa Nacional- es importante revisar la normativa de las Fuerzas Armadas para evitar que violen o se contrapongan a la Constitución, superando toda discriminación existente. Dada la sensibilidad en relación a los homosexuales, sostiene que "se sancionarán los excesos y el acoso sexual entre homosexuales, para evitar el abuso de poder de los oficiales", El Comercio A-9, 28 de agosto del 2007.

nario social de que mientras más sufrimiento exista en el posicionamiento de la mujer, es mejor. Es vital que la mujer asuma como propio su derecho a la autodeterminación y la posibilidad de exigir el reconocimiento de todos quienes le rodean como persona dispuesta al ejercicio pleno de sus derechos y de sus deberes.

Esta posición como sujeto que se pertenece y se reconoce como parte de un grupo humano que es las Fuerzas Armadas demanda de la participación activa de la contraparte que es la Institución militar que, deberá incorporar esta visión no sólo de género sino también de igualdad y no discriminación en su misión, visión, principios y objetivos; como los elementos cohesionadores de todas las estrategias y actividades que se ejecutarán en cada una de las instancias; las mismas que deben traducirse en indicadores de gestión que permitirán objetivar los avances que en este sentido se realicen. El trabajo en el futuro deberá ser realizado a través de cada una de las Fuerzas que deberán coordinar las actuaciones de sus respectivas Direcciones de Desarrollo Institucional; Comando de Operaciones Terrestres; Comando de Educación y Doctrina; Procuraduría; Direcciones de: Logística, Finanzas, Personal, Inteligencia y Comunicaciones; Departamentos de Derechos Humanos, Sanidad y Bienestar Social; y, Escuelas de Formación; o sus equivalentes en las otras Fuerzas.

Existen propuestas en lo referente al marco legal, el campo ocupacional, la salud integral y la infraestructura; que deberían ser retomadas, estudiadas y unificadas por las respectivas instancias, debiendo en lo doctrinario incorporar la visión de género-inclusiva en el nuevo enfoque conceptual que se construye sobre defensa y seguridad.

Los roles a cumplir por parte de la mujer en un futuro mediato e inmediato deben responder a plan de carrera militar, en el que se incorporen aspectos referentes a:

1. Proceso de llamamiento, selección y reclutamiento.
2. Definir porcentajes.
3. Requerimientos numéricos por especialidades en función de la proyección de crecimiento institucional.

4. Procesos de formación y militarización de acuerdo a la clasificación: arma, servicios y especialidades.
5. Definición de los campos ocupacionales con las competencias específicas de su clasificación y grado, de acuerdo a la estructura orgánica de las Fuerzas.
6. Políticas de salud ocupacional e integral.
7. Investigación en relación a género.
8. Docencia e instrucción militar.
9. Generación de doctrina militar.
10. Reformas al Reglamento de Carrera del Personal Militar.

La generación de espacios de reflexión y análisis en torno a género, articulándolo con problemáticas como seguridad, exclusión-inclusión, minorías, grupos de atención prioritaria, derechos humanos, libertades individuales, ejercicio público, interculturalidad y muchas otras más que, entregarán contribuciones importantes a la construcción de doctrina.

Estos espacios son susceptibles de generarse y consolidarse a través de una asociación honorífica que permitiría el empoderamiento de la mujer de su nuevo rol y generar alternativas viables de ejecución para lograr una verdadera y real inclusión al interior de las Fuerzas Armadas; posibilitar la integración de todo el personal militar femenino de las tres Fuerzas quienes a través de sus experiencias y vivencias aporten a la elaboración y propuesta de reformas a todo nivel²¹⁷, existiendo la posibilidad de que a través de actividades sociales y culturales se generen espacios de reflexión y análisis en relación a su situación, a la vez de que se estrechen nexos de integración, colaboración y trabajo.

Los procesos de construcción al interior de sociedades o grupos marginadores de otros grupos, en el devenir histórico son el resultado de la confluencia de una serie de hechos que en su inicio pueden ser percibidos como aislados tanto de parte de aquellos quienes de al-

217. CHACON, Rosita, "Situación actual de la mujer dentro de las filas militares" artículo enviado a la Dirección de Comunicación Social y Protocolo del Ministerio de Defensa Nacional en febrero del 2005 para su publicación, la misma que no se materializó, pero que sirvió como referente para otros artículos, aunque los mismos no citaron la fuente.

guna manera demandan sus reivindicaciones como de aquellos que dentro de las relaciones de poder no perciben que existe una discriminación como tal, que impide la inclusión real y efectiva de otros.

Las Fuerzas Armadas al ser una de las instituciones del Estado que tiene el monopolio del uso de la fuerza en lo referente a la defensa nacional, fue concebida como masculina por la analogía que se ha realizaba entre la fuerza requerida para el combate que era incompatible con el imaginario en relación a la figura femenina que le dotaba de atributos de dulzura, fragilidad, dependiente del hombre cuyo rol básico era de madre y esposa²¹⁸. Este posicionamiento de la mujer en la sociedad fue revisado de forma gradual a través de diferentes organismos e instituciones que abrieron el camino para una inserción clara y efectiva no sólo en el ambiente laboral sino en todo el entramado social, el que se patentiza en la Constitución Política de 1998, que al consagrar la igualdad de género y la necesidad de que en el proceso de lograr una mayor justicia social, visibilizando a grupos relegados, se incluya como una política de estado, impacta a todo nivel social, incluyéndose en este contexto las Fuerzas Armadas ecuatorianas que deben dar paso a un proceso sistemático primero de aceptación a la mujer en sus filas y en un segundo momento tratando de construir un verdadero espacio democrático participativo al interior de su Institución para aceptarlas como sujetos de deberes y derechos en igualdad de condiciones y oportunidades que el hombre.

La construcción de este espacio se encuentra en un punto ya no primigenio, toda vez que a su interior se han iniciado espacios de análisis y reflexión sobre la presencia de la mujer en todos sus ámbitos, partiendo de una evaluación que ha evidenciado los aportes positivos de su trabajo, lo mismo que los diferentes problemas que de esta presencia han devenido y que son el resultado en muchos casos de la naturaleza masculina de la Institución y del hecho de no haberse encontrado

218. Op. Cit. GOETSCHEL, p. 25 citando a Handelsman (1978:91) 'las feministas ecuatorianas no ansiaban mejores oportunidades para abandonar sus roles tradicionales, sino más bien para llevarlos a cabo con mejores resultados'.

preparada para generar la convivencia en su interior de una comunidad mixta en la que afloran los mismos problemas que surgen en cualquier organización que tenga esta situación como propia de su población.

La no preparación inicial para incluir de manera permanente a la mujer en las filas, se evidencia en la falta de estrategias en el *"Plan Estratégico del Ministerio de Defensa Nacional"* en este sentido; ausencia que se pretendió superar en el período comprendido entre los años 2001-2006 donde se aupó su ingreso tanto como cadetes de arma como de servicios, generando todo un proceso de construcción²¹⁹ de políticas y de planteamientos relacionados con la necesidad de implementar medidas en el ámbito legal, del campo ocupacional, de la salud integral y de la infraestructura; cuya ejecución clara debía patentizarse con el ingreso de mujeres en calidad de soldados a partir de octubre del 2007, aspiración que se materializó en el año 2011.

Aunque existen aportes claros se considera vital que dentro de todo este proceso de búsqueda de una verdadera ciudadanización de la mujer, exista un enfoque articulador de todas estas iniciativas que de alguna manera se mantienen como aisladas y donde cada una de las Fuerzas va implementando medidas que bajo su mejor criterio deben darse, sin que se omita el potencial riesgo de que dichas medidas pueden ser el resultado de una discrecionalidad, que si bien es cierto puede ser bien intencionada, en la práctica se traduce en una vulneración de los derechos de otras mujeres que en un determinado momento pueden atravesar las mismas circunstancias pero que al encontrarse frente a un comandante y/o jefe cuya posición ideológica sea diferente al anterior, se les lesione aplicando otro principio.

La definición de una institución armada más justa, más participativa, más inclusiva; es la tónica de las directrices desplegadas por el mando institucional los últimos años, puesto que han debido asumir las nuevas demandas sociales y los nuevos roles que deben cumplir

219. Comisión Conjunta del Ministerio de Defensa conformada por personal masculino y femenino de las tres Fuerzas que trabajaron del 29 de junio al 07 de agosto del 2006 y que generaron el proyecto "Participación de la Mujer en Fuerzas Armadas".

los ejércitos modernos como agentes del estado, que deben coadyuvar al desarrollo social y que han generado iniciativas tendientes a contribuir a mejorar la calidad de vida y la superación de la pobreza como es el caso de los nuevos programas educativos que se están aplicando a los jóvenes conscriptos y cuyos beneficios sociales serán exponenciales al interior de la comunidad. Lo propio ocurrirá con la mujer, siendo un proceso que sigue su propia dinámica tal vez como resultante no sólo de una falta de articulación institucional sino también como resultado de una falta de empoderamiento de las propias mujeres que quizá no alcanzan a dimensionar lo que en verdad significa e implica ser un sujeto de derechos, deberes y su ejercicio pleno, ausencia que posiblemente se traduce en la búsqueda inconsciente de ciertos roles que limiten su accionar y que en el tiempo se puede traducir en limitadas oportunidades de ejercer verdaderos niveles de decisión.

El siglo XXI irrumpió en las Fuerzas Armadas, estableciendo la necesidad de incluir temáticas de género dentro de los aspectos que deben ser permanentemente revisados e incorporados y en los cuales la premisa no es de que las mujeres cumplan los roles y hagan las tareas de los hombres, sino que dicha participación sea el resultado de un acuerdo político entre ambos géneros en los cuales prime el hecho de que la persona mejor preparada para cada una de las funciones la cumpla, sobre la base de sus méritos, capacidades y desempeño profesional; sin que esto a su vez implique el no reconocer que existen espacios, roles y actividades propias de cada uno de los géneros.

Los acontecimientos sociales exógenos, incidirán de manera inevitable en las actuaciones de las Fuerzas Armadas, adquiriendo mayor peso y relevancia el mandato constitucional que continuará dentro de la línea de consolidar la igualdad de oportunidades y garantizar la presencia de la mujer en todos los espacios públicos y privados. La posibilidad de que dicha presencia sea en mayor número y de forma permanente y progresiva a través de la apertura al servicio cívico-militar sin distin-

ción de género, recrea nuevamente la necesidad de volver a discutir los temas relacionados con su presencia al interior de los cuarteles, a la vez de agilizar la implementación de las diferentes actividades que se plantearon en su momento para garantizar que dicha presencia no lesione ninguno de los derechos de las mujeres, contribuyendo en la contrapartida al cumplimiento de los objetivos institucionales, armonizándolos y permitiendo una coexistencia dentro de sus respectivas necesidades.

No se trata de hipervisibilizar a la mujer militar en la institución como un sujeto exclusivo de derechos, sino de que también la mujer se encuentre dispuesta a hipervisibilizar sus deberes, como un ejercicio democrático de contrapesos en los cuales tampoco se pretende posicionar privilegios o prevendas, enfocando todas las discusiones y decisiones a garantizar y consolidar la igualdad y no discriminación.

El camino hacia la inclusión lo estamos recorriendo, es el momento oportuno para tomar decisiones que permitirán la convivencia mixta del personal militar, superando los prejuicios que pudiesen existir e implementando medidas que privilegien el reconocimiento y la aceptación como ciudadanos, más allá de las evidentes diferencias fisiológicas.

A nivel macro la tendencia regional y mundial -en la que la globalización juega un papel decisivo- a superar las diferencias fronterizas enmarcándolas en procesos de cooperación entre estados, permite incorporar dentro de las agendas de seguridad y defensa, otro tipo de amenazas que superan a la potencial agresión externa; determinando que los nuevos enfoques de seguridad superen la tradicional visión defensiva para direccionarla hacia concepciones cooperativas, colectivas y de multidimensionalidad²²⁰, en las cuales adquiere especial relevancia la seguridad humana y la seguridad demo-

220. "Las amenazas, preocupaciones y otros desafíos a la seguridad en el hemisferio son de naturaleza diversa y alcance multidimensional y el concepto y los enfoques tradicionales deben ampliarse para abarcar amenazas nuevas y no tradicionales, que incluyen aspectos políticos, económicos, sociales, de salud y ambientales". Sección II, Párrafo 4, inciso i, de la Declaración sobre Seguridad en las Américas, Organización de los Estados Americanos, Conferencia Especial sobre Seguridad, México, 2003. Disponible en http://www.wola.org/security/declaracion_seguridad_americas.

crática, las que se convierten en el marco doctrinario idóneo para favorecer la inclusión y permitir la creación de nuevos marcos normativos y operativos para el desempeño de la mujer militar.

Capítulo X

El impacto de las asimetrías en las relaciones de poder.

La estructura normativa y jerárquica determina que al interior de las Fuerzas Armadas cada uno de sus miembros, ocupe una posición a partir de la cual se establecen diferentes tipos de relaciones y vínculos, bien sea en torno a quienes toman decisiones, ostentan el poder, mantienen visibilidad social, conocimientos, recursos, o cualquier otra situación que los genere; afectando las instituciones formales e informales, las que pueden inclusive generar en casos extremos el desconocimiento de los actores, invisibilización y/o negación. Así, las decisiones que provienen desde el Ministerio de Defensa Nacional, el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, los Comandos de Fuerza y los Consejos, inciden en la totalidad de la población militar.

Estas relaciones de poder determinan la posibilidad de consentir la inclusión vs. exclusión de la mujer militar, reflejadas en la voluntad política que señalan el camino garantista y protectorio de las instituciones armadas, por tanto con la posibilidad de permitir la igualdad real de la mujer no sólo al momento de su ingreso, sino de desarrollar todas sus potencialidades en el marco del plan de carrera militar; conjuntamente con la creación de un entorno que le garantice el mejoramiento de su calidad de vida y le permita alcanzar el buen vivir. Las medidas definidas desde los altos niveles de decisión pueden o no impulsar la inclusión, a través de medidas de acción afirmativa que permitan la superación de esa desigualdad de acceso a las oportunidades, en las que tradicionalmente se ha encontrado la mujer militar.

Las Fuerzas Armadas han debido asumir en los últimos años un proceso de cambio, impulsado desde el nuevo marco constitucional y del plan gubernamental que las ha convertido en una institución de protección de derechos a la par de subordinarlas de manera

real y efectiva al poder civil-político, legitimado a través de las elecciones populares. Esta realidad ha determinado un proceso de reflexión interna, en el cual la problemática de la mujer militar es uno de los puntos visibles que demanda de redefiniciones, a la luz de los aspectos jurídicos, conjuntamente con toda la cultura organizacional, de tal manera que sean armonizadas y, viabilicen la igualdad de acceso tanto a las oportunidades como al empoderamiento de su rol, que permita a todos sus miembros asumir la presencia de la mujer militar como una persona en igualdad de condiciones y con la alternativa de alcanzar el ejercicio pleno de sus derechos y libertades.

Es innegable que pese a la implementación de políticas públicas y de proyectos que permitan alcanzar la aceptación del personal femenino militar, conjuntamente con la realización de un proceso más abierto y continuo que garantice que en los llamamientos se incluyan mujeres tanto para la oficialidad como para el personal de tropa²²¹, no se ha alcanzado la meta que lo proponía ejecutar a partir del año 2009.

Los proyectos inclusivos de la mujer en la institución armada, partieron del valioso aporte entregado por las mujeres en el desempeño de las funciones asignadas; presencia que además se preveía debía ser sujeto de un especial estudio y seguimiento para a través de las experiencias que se fueran registrando, lograr el mejoramiento de los diferentes aspectos que obstaculizan la integración de la mujer a la vida militar, estableciéndose la necesidad de que todas las escuelas de formación deben tener como propósito fundamental formar soldados de los dos géneros, para lo cual se estableció la necesidad de revisar al interior de los procesos educativos, las mallas curriculares y contenidos, que debían tener entre sus objetivos la interiorización por parte de hombres y mujeres, de ser sujetos de derechos al margen del género, evitando la presencia de actitudes por parte de unos y otros, que favorezcan

221. Directiva No. 01-2006 para la 'Integración de la Mujer como Personal de Tropa de la Fuerza Terrestre'.

cualquier tipo de discriminación y propiciando la corresponsabilización de los géneros a favor de la creación de una verdadera democracia inclusiva.

Conclusiones.

La interpretación de una realidad a la luz de corrientes de pensamiento que pueden ser percibidas pero no conocidas ni diferenciadas, contribuyen a generar un proceso introspectivo que pretende comprender las cosas más allá de lo visible como en este caso resultó la presencia de la mujer a lo largo de la vida de las Fuerzas Armadas; presencia que en sí misma resultaba incomprendible frente a los momentos históricos en los cuales se presentó y que por su característica de ser esporádica, sin ningún elemento que fuese constante, dificultaba aún más su interpretación y aceptación.

Proponer elementos teóricos para tratar de comprender su presencia, permitieron estructurar un primer acercamiento a esta realidad que no había sido estudiada dentro de un esquema metodológico que permita sostener a las conclusiones que se planteen como elementos válidos de juicio para implementar medidas en el corto, mediano y largo plazo; fue necesario introducir estas categorías que coadyuvaron a dar una continuidad a los procesos que se vivieron en relación a la mujer militar al interior de las Fuerzas Armadas a lo largo del tiempo.

- La situación de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas no difiere de la realidad que vive la mujer ecuatoriana en el seno de nuestra sociedad, donde su participación de manera genérica era reducida en el ámbito político, social y económico en las diferentes esferas del poder. Existe un paralelismo entre lo que ocurre a nivel social y lo que ocurre al interior de la institución militar, el relativo posicionamiento que puede existir en la mayoría de casos ha sido coyuntural, sin que obedezca a un proceso planificado que haya considerado la necesidad prioritaria de incluir a la mujer con una conciencia

institucional que le impulse a generar un espacio de desarrollo profesional mixto que es el llamado a sustituir el esquema masculino tradicional.

Esta realidad -que data de muchos años atrás- ha ido evolucionando, desde ser quien acompañaba a los soldados como un apoyo logístico al inicio, hasta ser actualmente la profesional de arma, servicios o especialista que debe cumplir funciones castrenses de acuerdo a su clasificación y grado, propias de la carrera militar. Si bien a partir de 1995 su presencia adquiere una mayor continuidad y permanencia, y las medidas tendientes a mejorar su calidad de vida y respeto a sus derechos fundamentales han sido implementadas lentamente, manteniéndose limitaciones en: a) el requerimiento de una infraestructura acorde con su género; b) consideraciones específicas en lo referente con las pruebas físicas; c) respeto al campo ocupacional en el cual ingresa; d) aplicación de los derechos relacionados con la maternidad y la lactancia, enfermedades, discapacidades; y, e) estructura de pases tendientes a consolidar y preservar la unidad familiar, entre otros.

- La investigación más allá del referente empírico, resultó compleja²²² de ser articulada dentro de una línea interpretativa que permitiese su comprensión y explicación; entendiéndose que el proceso de documentar de forma sistemática la información, partió de un esquema de tipo recopilatorio, toda vez que la bibliografía de primera y segunda mano existente, se encontraba dispersa y no había sido estructurada de forma adecuada; por tanto el primer aporte que se podría realizar en este sentido es que si es factible investigar a partir de una hipótesis propuesta en el sentido de que efectivamente las

222. La recopilación de la información tuvo que enfrentar distintas versiones no sólo entre las diferentes instancias investigadas, sino también entre el personal militar entrevistado; toda vez que no existía un registro preciso de todo el personal militar femenino -Oficiales y Tropa-, tanto en servicio activo como pasivo. En estos casos el dato que se asumió como verdadero fue el proporcionado por las instancias correspondientes.

Fuerzas Armadas se encuentran caminando hacia un proceso de tipo inclusivo de la mujer militar, el mismo que ha presentado desfases tanto en continuidad como en profundidad y la capacidad de llegarlo a traducir en iniciativas concretas. Lo anterior, no afianza la idea de que no existe un interés por esta temática, a la luz de la interpretación y de los hechos expuestos, en la contrapartida permite asegurar que se está propendiendo a este tipo de inclusión, toda vez que se ha promulgado ya la "Política de Género de las Fuerzas Armadas" desde el Ministerio de Defensa Nacional que debe ser implementada de manera obligatoria por las Fuerzas Terrestre, Naval y Aérea; pretendiendo disminuir la discrecionalidad por parte de quienes tienen la toma de decisiones en el sentido de aplicarlas o no.

- Las nuevas corrientes políticas y sociales tanto a nivel nacional como regional y mundial, propenden a la consolidación de nuevos modelos al interior del estado, en los cuales se pretende llegar a una igualdad real, garantizando a los ciudadanos el pleno ejercicio de sus deberes y derechos; aperturando la posibilidad de que la mujer -al igual que los integrantes de otros grupos- pueda desarrollarse personal y profesionalmente sin ninguna traba que no sea su propia realidad física, personal y de autodeterminación que le limite su acceso a todos los campos del quehacer social. En esta línea la apertura a que se viabilice el servicio cívico-militar sin distinción de sexos, demuestra que el sentir de la comunidad sintoniza con la inclusión de la mujer en todos los ambientes laborales, línea a la cual las Fuerzas Armadas no podrán sustraerse en el tiempo y que por lo tanto le obligará a retomar y actualizar aquellos procesos iniciales de inclusión masiva, que ya se había planteado al momento de desarrollar una planificación a favor del ingreso de la mujer como soldado a las Fuerzas Armadas.
- Los imaginarios sociales con los roles masculinos y femeninos, asignados tradicionalmente pueden

constituirse en verdaderas limitaciones para el empoderamiento de las mujeres y la corresponsabilización en iguales términos que los hombres, para llegar a una verdadera ciudadanía de los derechos y deberes y el ejercicio pleno de los mismos. Este cambio en el comportamiento de ambos grupos en lo referente a asumir y vivir la igualdad de oportunidades sin ningún tipo de discriminación, requerirá tal vez más tiempo que la actual generación militar, ya que se relaciona con la superación de estereotipos y prejuicios que puede en algunos casos querer mantener la subordinación de la mujer al hombre y, en otros mantener una posición de privilegios en relación a que valiéndose de la condición de mujer no se quiera acceder a situaciones de trabajo que se consideren inadecuadas, sin ninguna justificación que vaya más allá a la de vincularla con una supuesta limitación.

- La existencia de una doctrina militar que vincule a la participación inclusiva como uno de los referentes teóricos necesarios que deben ser incorporados dentro de una renovada doctrina de seguridad y defensa, es la alternativa conceptual para humanizar a las Fuerzas Armadas dentro de los nuevos conceptos de democracia, defensa y seguridad que le permitan asumir de mejor manera los nuevos campos que se están definiendo en relación a la multidimensionalidad de la seguridad y su relación con el desarrollo humano y social. La generación de pensamiento militar que incorpore estos elementos, limita la discrecionalidad al momento de actuar frente a diferentes acontecimientos.
- Los nuevos mandatos constitucionales que la consagran como una institución de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos, las Fuerzas Armadas del Ecuador han debido iniciar todo un proceso de construcción interna en lo relacionado a los alcances e impacto de estas disposiciones, desde el ámbito doctrinario y operativo; toda vez que su composición interna incluye

no sólo a hombres, sino también a mujeres, discapacitados, personas de varias etnias; todos quienes dependiendo de las circunstancias en las que se encuentren, pueden fácilmente ser vulnerables a través de su propio sistema de organización que considera dos ámbitos: el operativo (arma, técnicos y servicios) y el administrativo (especialistas), siendo en este último caso susceptible de una división en función de apoyo logístico y de áreas profesionales; ámbitos a los cuales acceden bajo procesos internos de selección y promoción que se adscriben a las políticas emitidas por el Alto Mando Institucional que a través de sus diferentes organismos de decisión, las define.

- El aprendizaje y la experticia obtenidas en el transcurso de los años con la presencia esporádica de las mujeres a su interior, se convierte en el referente fáctico que le permite iniciar un proceso de inclusión efectiva con quienes en el tiempo aspirarán y continuarán ingresando a sus filas; coherente con esta situación se debería iniciar una inmediata ejecución de las estrategias y medidas propuestas en lo referente al marco legal, campo ocupacional, salud integral e infraestructura, paralelamente con la actualización de la doctrina militar y la coeducación basada en principios de igualdad y no discriminación por causa de género.
- El empoderamiento y la corresponsabilidad de hombres y mujeres dentro de la generación de un auténtico proceso para alcanzar una Democracia de Género son condiciones indispensables para llegar a una participación inclusiva, condiciones que son apoyadas desde los más altos niveles de decisión institucional, quienes más allá de la enunciación de políticas han patrocinado su ejecución en las Fuerzas Armadas y todos los niveles; facilitando el diseño y la posterior aplicación de un Plan de Carrera para la Mujer Militar que guíe no sólo su incorporación a las filas, sino lo que es más importante su aceptación y participación hasta los más

altos niveles de decisión y desde lo más altos grados jerárquicos en el futuro.

Es decir, hay que fortalecer el proceso de inclusión real al interior de las Fuerzas Armadas de la mujer militar, lo que determina la necesidad de explorar las posibles alternativas desde el ámbito del derecho que debe ser *"un instrumento de lucha política y del activismo emancipador... con el fin de generar el reconocimiento formal de los derechos y de todas las formas de inclusión... que ponga a la persona en el centro, ... con el fin de transformar la realidad social en beneficio de los excluidos"*²²³, para que a partir de la comprensión de la lógica implícita en estos procesos, en los cuales la asimetría en las relaciones de poder entre hombres y mujeres, ha sido uno de los factores claves, toda vez que además de un modelo patriarcal, existe la convergencia de que las mujeres militares actualmente pertenecen en su gran mayoría a personal militar subalterno (oficiales y tropa), lo que limita una posibilidad real de tener acceso a decisiones trascendentales; para que generen estas propuestas de cambio.

- La gran heterogeneidad étnica, geográfica y social del país plantea nuevas realidades en relación a la mujer que deben ser objeto de un nuevo posicionamiento de las Fuerzas Armadas. La definición de roles, funciones y actividades deben ampliarse en relación a mujeres militares indígenas, afroecuatorianas y de otras nacionalidades, que en un determinado momento podrían reclamar su inclusión al interior de la institución. El no someter estas realidades a un proceso de análisis y discusión, no quiere decir que no existan, por el contrario se marca un compás de espera que en caso de que no sea analizada y patrocinada, puede generar el surgimiento de una improvisación tal y como ha ocurrido en relación a las mujeres que antes y hoy se encuentran en fila. Al ser todas las mujeres sujetos de derechos, todas deberían tener la capaci-

223. Op. Cit. Avila, pp. 175-176.

dad de ingresar a las Tres Fuerzas, sin ningún tipo de discriminación, premisa pese a la cual deberán realizarse ponencias claras en relación a estas realidades para que en un determinado momento y circunstancia, no se disfrace cualquier sentir institucional y por el contrario existan planteamientos concretos, como podría ser en el caso de las mujeres de minorías indígenas orientales que puedan ser incorporadas dentro de su ámbito específico.

- La búsqueda de generar igualdad de acceso a las diferentes oportunidades de las personas a las condiciones que les permitan desarrollar su proyecto de vida, a la vez de que el mismo sea por medio de un proceso de ciudadanización que permita el ejercicio pleno de los derechos; en el marco del desarrollo social contemporáneo, ha sido una de las prioridades de la mayoría de los estados, poderes y organismos, entre los cuales se encuentra el Ecuador, a través de ser no sólo signatario de diferentes tratados y declaraciones en esta materia, sino lo que es más importante, por medio de la consagración de la visión garantista en la norma suprema del país, la que fue el resultado de un proceso de visibilización de la problemática de la discriminación hacia determinados grupos que fueron categorizados como vulnerables y de atención prioritaria, definidos por su inestabilidad que *"oscila entre la integración y la exclusión"*²²⁴, signándoles como grupos en riesgo, por tanto con la posibilidad real de ser coartados en sus derechos.
- Los derechos humanos, su protección, promoción y garantía, representan el ideal de las sociedades democráticas que propenden a la superación de cualquier medida que sea generadora de discriminación, por medio de instituciones formales e informales que pretenden por un lado generar la obligatoriedad de su observancia e implementación, a la par de generar cambios en los patrones culturales que, son los que en el devenir del tiempo

224. Op. Cit. Calero, p. 367.

consolidarán la transición de un cuerpo normativo a ser parte del contrato social y sus delimitaciones.

Las instituciones formales aparentemente han funcionado, por medio de las diferentes normativas que existen, sin embargo en la práctica han resultado insuficientes, puesto que las instituciones informales son las que han impedido su cumplimiento y una participación más incluyente y amplia de la mujer militar; realidad que es fácilmente identificable en el numérico de mujeres en los llamamientos; los requisitos de selección y reclutamiento, el acceso a las diferentes armas, entre otros.

- La eminente posibilidad constitucional de un reposicionamiento del Servicio Cívico-Militar que permita la presencia masiva de mujeres al interior de los cuarteles, exige sin dilación el plantear estrategias (plan piloto) para alcanzar su inclusión efectiva, tanto desde el punto de vista doctrinario que deberá impulsar de una manera urgente: 1) la preparación del personal militar para su aceptación como conscriptos, trascendiendo el hecho de género; 2) la superación conceptual de las características que lo definen bajo una concepción de internamiento para dar paso a la posibilidad de tiempo parcial (a medio tiempo); 3) la planificación diferenciada sobre las actividades que deberán cumplir en el transcurso del año que se asigne para su realización; y, 4) la preparación de instructores que deberán asumir esta responsabilidad de acuerdo a la perspectiva de género.

La reconceptualización del rol de la mujer militar es una necesidad impostergable, que debe acoger el sentir de un grupo que siendo minoritario al interior de las Fuerzas Armadas, ha contribuido desde su ámbito específico de acción al logro de los objetivos institucionales. Su inclusión como tal al no ser pensada ni repensada dentro de categorías de ciudadanización y democratización, responde a circunstancias coyunturales que corren el riesgo de no representar ni el sentir institucional

ni el sentir social; existiendo la posibilidad de mantenerse en el tiempo como hechos aislados sin la alternativa cierta de posicionarse en iguales condiciones que el hombre, tanto en el ámbito operativo como en el de decisión. Postergar procesos de implementación es retroceder en el ejercicio pleno de los derechos legitimados por el mandante que reconoce la igualdad para todos los ciudadanos, con la opción de acceder a toda clase de oportunidades.

Estos planteamientos deben ser referentes conceptuales que permitan la reflexión en torno a la realidad de otros grupos de mujeres uniformadas al interior de instituciones de corte militar como son la Policía Nacional, la Comisión de Tránsito del Guayas, la Policía Metropolitana, el Cuerpo de Bomberos, entre otras muchas que podrían crearse²²⁵; asumiendo que las prácticas inclusivas deberían ser un tema común para todos los procesos de empoderamiento que deberían vivirse tanto en el plano personal como en el institucional.

Hay que hacer lo que nos hace felices independientemente del género²²⁶, sin ningún otro límite que el derecho del otro y su opción a la autodeterminación, la cual debe ser el resultado de la confluencia de todos los actores sociales para garantizarla!

225. Existe ya la presencia esporádica de mujeres al interior de las Empresas de Seguridad Privada. "En Azuay, 30 mujeres también controlan el parqueo tarifario ciudadano y otras cinco en la guardia ciudadana que vigilan el centro de Cuenca". El Comercio, "La mujer se abre espacio en la Fuerza Pública", B-8, 05 de enero del 2005.

226. Entrevista publicada en el Diario La Hora el día 8 de marzo del 2007.

Anexos

Listado del personal militar femenino de la Fuerza Terrestre.

Personal de oficiales en servicio activo:

No.	Grado y Especialidad	APELLIDOS Y NOMBRES
1	MAYO.SND	ZURITA ALVAREZ RUTH ELIZABETH
2	MAYO.JUS	ORMAZA ORMAZA ANA LUCIA
3	MAYO.SND	ROSETO CAMACHO RUVINSKA MARIANA
4	MAYO.SND	MIELES SANTILLAN TANYA IVONNE
5	MAYO.SND	PERERO GONZALEZ ANITA LEIDA
6	MAYO.SND	ZAPATA MICOLTA NORMA IRENE
7	MAYO.JUS	MEJIA RODRIGUEZ MARIBEL BENILDE
8	MAYO.VET	ZHAMUNGUI DIAZ JULIA DOLORES
9	MAYO.SND	ESPOZO FIERRO SOLEDAD MARIBEL
10	MAYO.SND	TENESACA VALLE LETTY NARCISA
11	MAYO.SND	ALTUNA MUNOZ TATIANA ALEXANDRA
12	MAYO.SND	BAEZ MERA SANDRA MARCELA
13	MAYO.JUS	SALAS SALAS MARIA JOSEFINA
14	MAYO.SND	ALAVA FREIRE MONICA DEL ROCIO
15	MAYO.JUS	CHACON CASTRO ROSITA DEL CARMEN
16	MAYO.SND	GUERRA MONTEROS ELIZABETH AMADA
17	MAYO.SND	ANDRADE MANOTOA EMMA ROSARIO
18	MAYO.SND	HIDALGO MALDONADO MARTHA JANET
19	MAYO.SND	HERMIDA ALVARADO NORMA STEL
20	CAPT. SND	ESCALANTE ROJAS IVON ADRIANA
21	CAPT. JUS	PEÑA COELLO KARLA SHULISSA
22	CAPT. SND	FLORES ROMERO GUADALUPE DEL ROCIO
23	CAPT. SND	CARRION ARMLJOS ROSA CECILIA
24	CAPT. SND	RAMOS ROBALINO ANITA DEL CARMEN
25	CAPT. SND	SANTAMARIA FLORES SANDRA IVONNE
26	CAPT. SND	BALDEON MARMOL ELVIA ANGELICA
27	CAPT. SND	MORALES MARCA JEANNETH VERONICA
28	CAPT. SND	DE LA VEGA GRANIZO IVONNE SORAYA
29	CAPT. SND	INCA QUEZADA CAROLINE KATHY
30	CAPT. JUS	CHALACO VEGA TATIANA DEL CISNE

31	CAPT. SND	CASTELLANOS LOZA SILVIA TATIANA
32	CAPT. SND	AGUILAR CORDOVA MERI JEANETH
33	CAPT. SND	MEDINA CARRASCO TATIANA JEANNETH
34	CAPT. SND	MAZON ENDARA MARIA PAULINA
35	CAPT. JUS	RAMIREZ PAEZ ADRIANA VERONICA
36	CAPT. SND	QUISHPE QUISHPE IRMA PATRICIA
37	CAPT. JUS	MEJIA SALAZAR MARIA ANTONIETA
38	CAPT. SND	RAMOS LAYEDRA ROSARIO DE LA AURORA
39	CAPT. SND	CASTILLO SOTO GLADYS KATIUSKA
40	CAPT. SND	CABEZAS CEDEÑO GINA FERNANDA
41	CAPT. SND	CHAMBA HERRERA VERONICA JANETH
42	CAPT. SND	SOTO ATIENCIA VERONICA DE LOS ANGELES
43	CAPT. SND	ORELLANA GARCIA CORINA DEL ROCIO
44	CAPT. JUS	LUGO ABRIL MARTHA CECILIA
45	CAPT. SND	LLERENA CARRANZA ILIANA LORENA
46	CAPT. SND	ORELLANA GARCIA RUTH CONSUELO
47	CAPT. SND	VERDESOTO VALENCIA SANDRA ELIZABETH
48	CAPT. JUS	CAMPAÑA MUÑOZ CONSUELO ARACELY
49	CAPT. SND	PICO VILLACIS MAYRA ALEJANDRA
50	CAPT. SND	SANCHEZ JIMENEZ ANITA LUCIA
51	CAPT. SND	JIMENEZ JIMENEZ REBECA PIEDAD
52	CAPT. SND	ALVAREZ JACOME MARITZA ANABELL
53	CAPT. SND	MOROCHO SANCHEZ MERCI ELENA
54	CAPT. SND	SALTO SARMIENTO ANISABEL MONSERRATH
55	CAPT. SND	RIVADENEIRA CASTELLANOS SILVIA MARIBEL
56	CAPT. MG	REINA BECERRA VANESSA MIREYA
57	CAPT. INT	HEREDIA ARGUELLO MARIELA KARINA
58	CAPT. TRP	GAIBOR BARRAGAN YESSENIA TAMARA
59	CAPT. INT	ARTEAGA GORDON MARITZA GABRIELA
60	CAPT. INT	MEJIA CEPEDA ANDREA ELIZABETH
61	CAPT. MG	MORENO CANO MARIA GABRIELA
62	CAPT. SND	BUSTAMANTE CALDERON MARITZA VERÓNICA
63	CAPT. JUS	JIMENEZ LANDAZURI MONICA ELIZABETH
64	CAPT. SND	ILLANEZ SALAZAR NATALY
65	CAPT. SND	JIMENEZ JIMENEZ MARIELA DEL PILAR
66	CAPT. SND	DURAN RAMIREZ JOHANNA ALEXANDRA
67	CAPT. SND	VALLEJO ARTEAGA GABRIELA ALEXANDRA
68	CAPT. SND	LEON BAQUERO MARIA ISABEL

69	CAPT. SND	MOGOLLON GUALPA CAROLINA DE LOS DOLORES
70	CAPT.CSOC	FLORES ESPINOZA MYRIAM ARACELY
71	TNTE. MG	CAPELO BADILLO MARY ISABEL
72	TNTE.IM	MEJIA CEPEDA MARIA CRISTINA
73	TNTE.INT	REYES CHACON SUSANA MARICELA
74	TNTE.INT	BENALCAZAR ALMEIDA SOLEDAD DE LOS ANGELES
75	TNTE.COM	CALLE ROBALINO VERONICA PATRICIA
76	TNTE.COM	CASTILLO AVALOS LORENA GABRIELA
77	TNTE.COM	ROSETO ROMERO CYNTHIA IBETH
78	TNTE.IM	OCHOA ESPINOSA FANNY IBETH
79	TNTE.TRP	CHAMORRO CERON OLGA MAGALI
80	TNTE.MG	RIVADENEIRA JARRIN JOHANNA ALEJANDRA
81	TNTE.IM	EHMIG TONATO KATJA
82	TNTE.COM	PALACIOS LASCANO HIPATIA ALEXANDRA
83	TNTE.IM	PILLAJO PAREDES ANA ELIZABETH
84	TNTE.COM	ZAPATA MORENO CRISTINA PAOLA
85	TNTE.INT	ARGUELLO VITERI JESSICA PAOLA
86	TNTE.TRP	ESCOBAR ROBALINO MARIA ELISA
87	TNTE.MG	BARROS JACOME NANCY PAOLA
88	TNTE.TRP	GALVAN CARRION MARIA FERNANDA
89	TNTE.SND	MOLINA MELENDRES ESTEFANÍA ELIZABETH
90	TNTE.SND	CADENA CASTILLO MERY ISABEL
91	TNTE.SND	LOJA INIGUEZ JOHANNA YANINA
92	TNTE.SND	IMACAÑA GAONA ANDREA NATALIE
93	TNTE.SND	SANCHEZ BERREZUETA DIANA MARLENE
94	TNTE.SND	DELGADO SALAZAR MARÍA GABRIELA
95	TNTE.SND	CALDERÓN CUASTUMAL VERÓNICA DEL CARMEN
96	TNTE.CSOC	VIZCAÍNO GONZÁLEZ LINDA GRACE
97	TNTE.CSOC	BURBANO CABRERA SANDRA GEOCONDA
98	TNTE.SND	SARANGO JIMBO IVIS PATRICIA
99	TNTE.IM	ARCOS VIÑAN JESSICA FERNANDA
100	TNTE.COM	GUTIERREZ BOHORQUEZ KARINA XIMENA
101	TNTE.IM	MENA CARRERA PAMELA KATHERINE
102	TNTE.COM	VALLEJOS TAPIA DIANA CAROLINA
103	TNTE.MG	CORREA REAL SUSANA CAROLINA
104	TNTE.INT	SILVA ALVARADO ALEXANDRA MARGARITA
105	TNTE.MG	POZO ENRIQUEZ KARLA ALEJANDRA

106	TNTE.INT	AULESTIA CUEVA LUCIA MARIANA
107	TNTE.TRP	MERA TORRES ANA MARIA
108	TNTE.INT	CAJAS SIERRA MAYRA DE LAS MERCEDES
109	TNTE.SND	MEJIA VASQUEZ WENDY ALEXANDRA
110	TNTE.SND	CÓRTEZ INIGA ANDREA BELEN
111	TNTE.SND	HURBLA HUEBLA VIRGINIA ELIZABETH
112	TNTE.CSOC	RIVADENEIRA ASTUDILLO MAYRA ELIZABETH
113	TNTE.SND	GUAIÑA VELOZ VALERIA ALEXANDRA
114	TNTE.SND	MARIN RODRIGUEZ MICHELY LILIBETH
115	TNTE.JUS	DURAN RAMIREZ MARIA FERNANDA
116	TNTE.SND	VERGARA CAÑAR ROCIO XIMENA
117	TNTE.SND	ASITIMBAY MARQUEZ RUTH MARGARITA
118	SUBT.COM	ANGOS COSIOS MARIA JOSE
119	SUBT.TRP	SALAZAR CHASI LILIAM MARLENE
120	SUBT.INT	ESPAÑA ROMERO SANDRA YOLANDA
121	SUBT.IM	BURBANO BENAVIDES MAYRA ARACELY
122	SUBT.COM	EGUEZ CRUZ GABRIELA CRISTINA
123	SUBT.MG	POMA VELASTEGUI PAMELA ALEXANDRA
124	SUBT.MG	ARTEAGA CORDOVEZ MAYRA ALEJANDRA
125	SUBT.INT	BEDOYA BARRERA JENNY ALEXANDRA
126	SUBT.TRP	ESCOBAR CRIOLLO AMANDA CRISTINA
127	SUBT.TRP	TASINTUÑA TELLO TAMARA MARIA
128	SUBT.INT	LOAIZA HERNANDEZ MARCELA DEL CISNE
129	SUBT.MG	PATIÑO VALENCIA SILVIA SORAYA
130	SUBT.MG	MEJIA ISCH PATRICIA ESTEFANIA
131	SUBT.IM	ACOSTA RODAS CARLA ESTEFANIA
132	SUBT.IM	PROAÑO CUENCA DORIS GABRIELA
133	SUBT.COM	VACA ERAZO EMILIA PAOLA
134	SUBT.IM	CARVAJAL CABEZAS ELIANA PATRICIA
135	SUBT.COM	TORRES JUMBO ANDREA PAOLA
136	SUBT.COM	SANCHEZ DELGADO CARLA JAQUELINE
137	SUBT.A	VARGAS ASTUDILLO PAOLA EUGENIA
138	SUBT.COM	PAVON UNDA ESTEFANIA DEL PILAR
139	SUBT.TRP	RODRIGUEZ TAPIA MARIA FERNANDA
140	SUBT.MG	AGUIRRE ROBALINO DIANA CAROLINA
141	SUBT.INT	NORIEGA MORA ANA GABRIELA
142	SUBT.MG	MONTENEGRO BRITO MARIA BELEN
143	SUBT.TRP	ACHIG LOPEZ SYLVIA RAFAELA
144	SUBT.INT	CAMPOVERDE GRANDA ANDREA SALOME
145	SUBT.TRP	PASPUEL FELIX DIANA ELIZABETH

146	SUBT.INT	DURANGO FLORES DIANA CRISTINA
147	SUBT.MG	PADILLA SALGUERO SUSANA ELIZABETH
148	SUBT.TRP	TRUJILLO CORAL NATALY FERNANDA
149	SUBT.IM	LOPEZ MORA GLENDA BELÉN
150	SUBT.COM	MUÑOZ RAMIREZ VALERIA ELIZABETH
151	SUBT.IM	RODRIGUEZ BERRU ANDREA MARIBEL
152	SUBT.IM	VILLACIS CARRION ERICKA LISSETH
153	SUBT.IM	JARAMILLO MURILLO BLANCA YULIMEY
154	SUBT.COM	ZAMBONINO VERA SANDRA ELIZABETH
155	SUBT.COM	BARRAGAN GUILLEN SILVANA EDITH
156	SUBT.MG	CAMACHO SÁNCHEZ MARIANA KATERINE
157	SUBT.TRP	OLALLA MENDOZA ANDREA ELIZABETH
158	SUBT.INT	GALLARDO SANCHEZ DIANA CAROLINA
159	SUBT.INT	CELI ZHINGRE KELY VIVIANA
160	SUBT.TRP	POZO FRAGA KARLA MARICELA
161	SUBT.TRP	ARCOS TREJO NORMA ISABEL
162	SUBT.MG	LEON SANCHEZ LEIDY ODERAY
163	SUBT.INT	CHICAIZA PERALTA CARMEN LILIANA
164	SUBT.ING	SÁNCHEZ CHANGUÁN MARÍA JOSÉ
165	SUBT.ING	PEREZ VITERI ANDREA PRISCILA
166	SUBT.IM	AYALA RUIZ DAYANA VANESA
167	SUBT.IM	RENTERIA BALSECA ANDREA GABRIELA
168	SUBT.A	ZEAS MEDINA JESSICA PATRICIA
169	SUBT.IM	RUIZ MALLA DANIELA VANESSA
170	SUBT.IM	CHICO REINOSO ANDREA CRISTINA
171	SUBT.IM	ARROBO FERNANDEZ ANDREA ABIGAIL
172	SUBT.COM	BALLA VALIENTE CARLA BELEN
173	SUBT.A	REINOSO REINOSO MAYRA ALEXANDRA
174	SUBT.COM	VASQUEZ MONCAYO TATIANA PAOLA
175	SUBT.COM	CALAPI MENA KARLA JACQUELINE
176	SUBT.COM	NARANJO ERAZO STEFANIA ELIZABETH
177	SUBT.COM	CORONEL SILVA JESSICA TATIANA
178	SUBT.COM	OROZCO MÁRQUEZ DOLORES PATRICIA
179	SUBT.COM	PEREZ GUEVARA SANDRA MACARENA
180	SUBT.TRP	ENRIQUEZ TAIPICARNA CAROLINA
181	SUBT.MG	PADILLA LÓPEZ BETZY NATALY
182	SUBT.INT	PALLO CHALCO BERTHA GABRIELA
183	SUBT.INT	LUZURIAGA GUADALUPE GABRIELA ELIZABETH
184	SUBT.TRP	GAVILANES ORTEGA LIZBETH MARICELA

185	SUBT.INT	SALCEDO ZAMBRANO AILEEN JESHAEL
186	SUBT.TRP	MERINO PEREZ MARIA DANIELA
187	SUBT.INT	HERNANDEZ SANCHEZ GEOVANNA IVONNE
188	SUBT.TRP	SILVA PAEZ VIVIANA GABRIELA
189	SUBT.TRP	BELTRAN MALES ANDREA ESTEFANÍA

Fuente: Datos entregados por la Dirección General de Recursos Humanos de la Fuerza Terrestre, marzo de 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Personal de tropa en servicio activo:

No.	Grado y Especialidad	APELLIDOS Y NOMBRES
1	SLDO.SND	ARCAYA VILLACRES MAYRA FERNANDA
2	SLDO.AG	MOYANO AGUIAR MYRIAM CECILIA
3	SLDO.SND	INCA CRUZ CECILIA DEL PILAR
4	SLDO.SND	YANCHAPAXI JACHO DIANA MARICELA
5	SLDO.AG	CARRIEL VALENCIA JENNY PATRICIA
6	SLDO.SND	GUAPULEMA MONTENEGRO MARIA ISABEL
7	SLDO.AG	SORIA MEJIA DAYSI MARIBEL
8	SLDO.SND	GUACHI OLIVAREZ MARIBEL DE LOS ANGELES
9	SLDO.AG	CHADAN CHADAN BLANCA MARICELA
10	SLDO.AG	SANTAMARIA ZURITA MARIA GUADALUPE
11	SLDO.AG	FONSECA COCHA CARMEN IRENE
12	SLDO.AG	QUILUMBAQUIN DE LA CRUZ IRMA JANNETH
13	SLDO.SND	PAREDES SANTOS ELIANA PAOLA
14	SLDO.AG	TONATO MUZO OLGA PIEDAD
15	SLDO.SND	QUINDE ALULIMA CARMEN ELIZABETH
16	SLDO.AG	FLORES SILVA ZOILA AMPARO
17	SLDO.SND	GUERRERO TIBANQUIZA MARITZA JANETH
18	SLDO.SND	PAREDES PAREDES RUTH ALICIA
19	SLDO.SND	SANCHEZ NOBOA DIANA ELIZABETH
20	SLDO.SND	MONTAÑO SANTOS MARIA REBECA
21	SLDO. AG	COLCHA VARGAS MARIA INES
22	SLDO.AG	MORENO SELLAN LUZ MARIA
23	SLDO.SND	CHICAIZA CHORO JENNY ELIZABETH
24	SLDO.SND	PILCO VELA ERIKA FERNANDA
25	SLDO.SND	MORA CALERO KARINA ELIZABETH
26	SLDO.MUS	ORTEGA URQUIZO CARMEN BOLIVIA

27	SLDO.SND	VELASCO GAMBOA VANESSA ALEXANDRA
28	SLDO.MUS	CABAY QUISNANCELA LORENA ROCIO
29	SLDO.SND	PINO HUILCAPI MARIA ELENA
30	SLDO.AG	TONATO SASINTUÑA NORMA JANETH
31	SLDO.SND	SOLORZANO PINO NELY VICTORIA
32	SLDO.SND	FERNANDEZ CASTILLO BETTY ROCIO
33	SLDO.AG	FERNANDEZ VILELA YESENIA ELIZABETH
34	SLDO.SND	CHARIGUAMAN QUINTEROS MAGALI FERNANDA
35	SLDO.SND	PUCHA INGA VERONICA
36	SLDO.SND	SALAZAR SALAZAR PAULINA ELIZABETH
37	SLDO.SND	TENELANDA VASCONEZ CECILIA JANETH
38	SLDO.SND	GAVILANES PAUTA LAURA MARGOTH
39	SLDO.MUS	CHICAIZA GUAPULEMA ELSA MARIA
40	SLDO.AG	MEJIA TAPIA TANYA VERONICA
41	SLDO.AG	JARA DUCHI SILVIA SUSANA
42	SLDO.AG	OBREGON GALARZA MERCEDES CLOTILDE
43	SLDO.AG	OTAVALO CATUCUAMBA SILVIA PATRICIA
44	SLDO.AG	CURICAMA ORTIZ SANDRA DEL PILAR
45	SLDO.AG	SOLINA CUNALATA ANA EDELMIRA
46	SLDO.SND	SARANGO LLUMIQUINGA VIVIANA CAROLINA
47	SLDO.SND	ESPIN BASANTES MAYRA GEORGINA
48	SLDO.SND	URQUIZO BUENAÑO LIGIA ELENA
49	SLDO.AG	CERDA TAPUY DIANA ALEXANDRA
50	SLDO.AG	NAZARENO MAIRONGO CINDY MAGNOLIA
51	SLDO.AG	CAZAR BARRIONUEVO DINA MARLENE
52	SLDO.MUS	MERIZALDE COLCHA KATHLEEN JUSTINE
53	SLDO.AG	VALENCIA BONILLA GRACE PATRICIA
54	SLDO.AG	CHIGUANO CHUSIN MARIA SORAYDA
55	SLDO.AG	DE LA CRUZ CHICAIZA MARIA INES
56	SLDO.SND	DUCHI DUCHI VILMA MARLENE
57	SLDO.SND	NAULA COLCHA PATRICIA ALEXANDRA
58	SLDO.SND	SOLORZANO PINO ISABEL CRISTINA
59	SLDO.AG	PAGUAY BETUN NANCY BEATRIZ
60	SLDO.AG	SATAN VARGAS ROSA MARIBEL
61	SLDO.SND	BORJA BORJA MARGEORY CLEOTILDE
62	SLDO.AG	QUICALIQUIN SISA MARIA MARLENE
63	SLDO.SND	TITUAÑA YANEZ ALEXANDRA ELIZABETH
64	SLDO.INFO	COMASISIN CAMPOS JIMENA ELIZABETH
65	SLDO.INFO	FREIRE GUANANGA CARMITA ISABEL

66	SLDO.AG	DUCHI USHCA DIANA ELIZABETH
67	SLDO.MUS	RUMIGUANO CHIMBO MISHEL SILVANA
68	SLDO.SND	GUTIERREZ ASANZA CLARA ELIZABETH
69	SLDO.AG	ALBAN BENITEZ KATTERIN ANDREINA
70	SLDO.SND	AGUINDA PILLA LILIANA JANETH
71	SLDO.TECSIST	SAQUINGA CHICAIZA LORENA NATALY
72	SLDO.INFO	BECERRA QUINTANILLA JESSICA MARITZA
73	SLDO.AG	PILCO MOROCHO PAULINA SOLEDAD
74	SLDO.AG	LEMA CAISAGUANO YOLANDA MARGOTH
75	SLDO.AG	VILLA UVIDIA DELIA CARMELINA
76	SLDO.INFO	AGUAGALLO PACHECO ERICA PAULINA
77	SLDO.AG	BUÑAY LOPEZ ROSA MARIA
78	SLDO.AG	USHCA PILCO MIRYAM MARIBEL
79	TECSIST	SOTOMAYOR VASQUEZ MARIA FERNANDA
80	SLDO.SND	BAUTISTA TAMBO GLENDA MARIBEL
81	SLDO.SND	VASQUEZ CHUQUITARCO LAURA JIMENA
82	SLDO.SND	SAMANIEGO CHAVEZ VERONICA PAULINA
83	SLDO.INFO	CHICAIZA TIGSE MARIA LORENA
84	SLDO.AG	PILATAXI GUAMAN ANA DEL ROCIO
85	SLDO.AG	HUARACA CUSQUICUSHMA MONICA DEL PILAR
86	SLDO.SND	QUINZO BARROS ISABEL ALEXANDRA
87	SLDO.AG	OÑATE OÑA ROCIO DEL PILAR
88	SLDO.AG	YUCAILLA PILCO MIRYAM SOLEDAD
89	SLDO.TECSIST	AMANCHA MOYON LAURA GRIMANEZA
90	SLDO.INFO	TOAZA PACHA NANCY VERONICA
91	SLDO.INFO	ACAN TACURI LAURA ELVIRA
92	SLDO.SND	VARGAS QUINZO PAULINA ELIZABETH
93	SLDO.SND	POZO VISCAINO CARLA JANETH
94	SLDO.AG	SALVATIERRA CONDOY BEATRIZ ESTEFANIA
95	SLDO.SND	CURAY TIGSE MARTHA PAULINA
96	SLDO.AG	VERDEZOTO SUAREZ FANNY JUDITH
97	SLDO.TECSIST	OCAÑA OCAÑA VERONICA PAULINA
98	SLDO.SND	LOMBEYDA GUERRERO ADRIANA SALOME
99	SLDO.SND	CHAVEZ VIERA SORAYA ELIZABETH
100	SLDO.SND	SACA PACA ELSA MARIA
101	SLDO.AG	CALAPAQUI OÑA NANCY PATRICIA
102	SLDO.AG	QUIMBIAMBA FARINANGO MARIA CLEMENCIA
103	SLDO.INFO	JACOME LOPEZ PAULINA ELIZABETH
104	SLDO.AG	PAGALO PAGALO ELVA MARIANA

105	SLDO.AG	CARRILLO CAZA AMADA ALEXANDRA
106	SLDO.MUS	VELASCO FIALLOS TANIA VANESSA
107	SLDO.SND	MORALES CARRASCO SANDRA MARICELA
108	SLDO.TECSIST	MASAQUIZA AYAVACA ALEXANDRA MARIANELA
109	SLDO.AG	GUALANCAÑAY CUTIUPALA NORMA VERONICA
110	SLDO.SND	FLORES SILVA LUZ VERONICA
111	SLDO.AG	GARCIA BERMUDEZ VANESSA MARIBEL
112	SLDO.AG	LEGÑA IPIALES MONICA JACQUELINE
113	TECSIST	VILEMA ANGUIETA BEETY MARGOTH
114	SLDO.AG	JUMBO ERIQUE NANCY DEL ROCIO
115	SLDO.SND	JACHO JAMI GLORIA VERONICA
116	SLDO.SND	MESACHE TAPE MARIA SENAIIDA
117	SLDO.AG	ENDARA BARAHONA SYLVIA ALEXANDRA
118	SLDO.AG	ZULA PAUCAR NANCY MONICA
119	SLDO.SND	LOPEZ LOPEZ WENDY VERONICA

Fuente: Datos entregados por la Dirección General de Recursos Humanos de la Fuerza Terrestre, marzo de 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Listado del personal militar femenino de la Fuerza Naval.

Personal de oficiales en servicio activo:

No.	Grado y Especialidad	APELLIDOS Y NOMBRES
1	CPNV. CSM.	ESPINEL PACTONG VICTORIA DIGNA
2	CPNV. CSM.	VALENCIA PÉREZ ZOILA MARIETA
3	CPNV. CSM.	TORRES HARO PATRICIA MERCEDES
4	CPNV. CSM.	CHICA MATA MARÍA ELENA
5	CPNV. CSM.	BUCARAM ZÁCCIDA CECILA MAGDALENA
6	CPFG. AD.	CARPIO CUENCA IRMA SOLANDA
7	CPFG. AD.	VÁSQUEZ PÉREZ JACQUELINE CECIBEL
8	CPFG. AD.	NOVILLO MONARD FANNY BEATRIZ
9	CPCB. OD.	DE LA TORRE DE LA TORRE JENNY ELIZABETH
10	CPCB. MD.	LLERENA TOALA BLANCA ROSA
11	CPCB. MD	VELASTEGUI HARO ROSA ADELAIDA

12	CPCB. OD.	CHEHAB KOUATHEB IRENE MARCELL
13	CPCB. AD.	COELLO ORTIZ CATALINA DEL CARMEN
14	CPCB. MD.	BENÍTEZ BURGOS SARA MARGARITA
15	CPCB. MD.	PANCHO MALES ROSA ELENA
16	CPCB. AD.	CARRILLO TOSCANO MÓNICA XIMENA
17	CPCB. AD.	CHICA ROMERO ALEXANDRA PATRICIA
18	CPCB. JT.	LAGLA CHUNGANDRO FANNY DEL CARMEN
19	TNNV. MD.	ROMERO RODRÍGUEZ MÓNICA ELIZABETH
20	TNNV. MD.	SALAS GRIJALBA SONIA TATIANA
21	TNNV. OD.	SÁNCHEZ BERNABÉ PATRICIA DEL ROCÍO
22	TNNV. JT.	MUÑOZ ARAMBULO MAYRA ADALGISA
23	TNNV. AD.	CÉSPEDES ZAPATA ROSA DEL PILAR
24	TNNV. OD.	PARADA LLAGUNA KARINA TAMARA
25	TNNV. JT.	ZAMBRANO VALVERDE ALEXANDRA EVELINE
26	TNNV. JT.	VÁSQUEZ PÉREZ TRIANA MERCEDES
27	TNNV. MD.	SÁNCHEZ JARAMILLO GIANNELLA KATINKA
28	TNNV. MD.	VERDUGA ACOSTA YISELA GUADALUPE
29	TNNV. OD.	IDROVO SÁNCHEZ IRINA MAYARI
30	TNNV. JT.	PALACIOS GAVICA PATRICIA ISABEL
31	TNNV. JT.	LOVATO MEDRANO ANA KARINA
32	TNNV. JT.	CASCANTE TERÁN MARÍA TERESA
33	TNNV. OD.	BALLAGÁN BARRERA LUZ
34	TNNV. MD.	RAMBAY MORÁN JESSICA
35	TNNV. JT.	PICÓN CHÁVEZ MARJORIE
36	TNNV. OD.	BAJAÑA CHÁVEZ FANNY
37	TNNV. IG-CO	SÁNCHEZ VILLACÍS CARMITA LORENA
38	TNNV. AD.	FRÍAS SERRANO SANDRA DEL ROCÍO
39	TNNV. IG-CV	CAHUASQUÍ FLOR SASKYA
40	TNNV. MD.	REINOSO ANDGRADO MARITZA IRENE
41	TNNV. MD.	PACHECO YÉPEZ YIESENIA REGINA
42	TNNV. CS.	MORALES QUINATO ROSA EMITELIA
43	TNNV. CS.	FARES CANTOS MARÍA DEL PILAR
44	TNNV. OD.	GAVILANES HARO FANNY PIEDAD
45	TNNV. MD.	CASTRO ORTIZ IRINA ASTRID
46	TNNV. CS.	ROMERO VILLACÍS DIANA VERÓNICA
47	TNNV. AQ.	VIERA SALAZAR SYLVIA PAMELA
48	TNNV. AD.	ESPINOSA FUENTES MARÍA JOSÉ
49	TNNV. MD.	OTERO CELI MARÍA ELISA
50	TNNV. AD.	MENDOZA PERAGALLO MARÍA ALEXANDRA

51	TNNV. MD.	MOYANO GARCÉS JANINA MIERELLA
52	TNNV. JT.	JARA SANTOS MARÍA GABRIELA
53	TNNV. MD.	CALDERÓN RUIZ PAOLA ALEXANDRA
54	TNNV. CS.	BONILLA ALCÍVAR LUISA PAOLA
55	TNNV. MD.	FEIJOÓ CORREA TATIANA KARINA
56	TNFG. IG-SI	ALMEIDA ZAMBRANO CAROL ALEXANDRA
57	TNFG. MD.	RAMÍREZ PINTO VICKY ALEXANDRA
58	TNFG. MD.	BORJA BENÍTEZ MAYRA DEL ROCÍO
59	TNFG. JT.	ZAMBRANO ZAMBRANO DANA BETHSABE
60	TNFG. MD.	JIMÉNEZ GONZÁLEZ MARÍA CELESTE
61	TNFG. ARM.JM.	OCHOA VELÁSTEGUI PAOLA JUDITH
62	TNFG. ARM. AV.	GRANJA BENÍTEZ ROSY KATHERINE
63	TNFG. SRV. AB.	VEGA CRESPO RUTH LAURA
64	TNFG. SRV.AB.	VACA CIFUENTES SILVANA MARÍA
65	TNFG.OD.	ORTEGA OROZCO INGRID CECILIA
66	TNFG.MD.	VARGAS FERRUZOLA RITA STEPHANIA
67	ALFG.SRV.AB.	NEVAREZ VILLAMIL MARIA ALEJANDRA
68	ALFG.SRV.AB.	RODRÍGUEZ PROAÑO SILVIA MARISOL
69	ALFG.SRV.AB.	CARRASCO MARIN ADRIANA PAOLA
70	ALFG.ARM.SU	MEDINA VARGAS KAROL ENITH
71	ALFG.ARM.	URQUIZO BUSTILLOS GABRIELA VERÓNICA
72	ALFG.SRV.AB.	REYES FLORES STEFANY TATIANA
73	ALFG.ARM.	ANDRADE VALAREZO CATALINA ALEXANDRA
74	ALFG.ARM.	LÓPEZ CARRILLO GIOVANNA PAOLA
75	ALFG.ARM.	LÓPEZ CARRILLO FERNANDA PAOLA
76	ALFG.SRV.AB.	PONCE GARCÍA KATHERINE MABEL
77	ALFG.SRV.AB.	RODRÍGUEZ VILLÓN MABELL MARÍA
78	ALFG.ARM.	ZAMBRANO ZURITA LESSETTE CAROLINA
79	ALFG.ARM.	BARRETO GARCÍA EVA LUCÍA
80	ALFG.ARM.	BARRIOS CORNEJO MARÍA JOSÉ
81	ALFG.ARM.	VARGAS SAILEMA MARÍA FERNANDA
82	ALFG.SRV.AB.	MÉNDEZ CHOEZ GABRIELA FERNANDA

Fuente: Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, marzo de 2013.

Elaborado por: Drs. Rosita Chacón Castro.

Personal de tripulantes en servicio activo:

No.	Grado y Especialidad	APELLIDOS Y NOMBRES
1	SGOS.SRV.SN	QUEZADA PAUCAR EDYTH BEATRIZ
2	SGOS.SRV.SN	LARA GUADIR GLORIA DE LOS ANGELES
3	SGOS.SRV.SN	RODRÍGUEZ YÁNEZ MIRIAM PATRICIA
4	SGOS.SRV.SN	MOLINA BONILLA TERESA CATALINA
5	SGOS.SRV.SN	TORRES CALDERÓN JANNETH DEL ROCÍO
6	SGOS.SRV.SN	ALVARADO PARRA LOURDES PATRICIA
7	SGOS.SRV.SN	LLUMIQUINGA GUAMÁN NANCY DEL PILAR
8	SGOS.SRV.SN	VÁSQUEZ CÉSPEDES FÁTIMA LEONOR
9	SGOS.SRV.SN	ESTACIO ARBOLEDA ZHEYLA LINNE
10	SGOS.SRV.SN	JIMÉNEZ COSTA GERARDA GUADALUPE
11	SGOS.SRV.SN	AVILA VÁSCONEZ ALBA ROSA
12	SGOS.SRV.SN	DÁVILA CUESTA AURA DALILA
13	SGOS.SRV.SN	MENESES LUQUE EDDILMA MIRELA
14	SGOS.SRV.SN	SERRANO MALLIQUINGA IRENE YOLANDA
15	SGOS.SRV.SN	MERCHÁN PLÚA MEXI YOLANDA
16	SGOS.SRV.SN	PÁEZ PEDRERO FLOR MARÍA
17	CBOS.SRV.SN	COYAGO CARRERA GLADYS
18	CBOS.SRV.SN	MURILLO CRUZ DIANA CAROLINA
19	CBOS.SRV.SN	VARGAS TENEMUELA MARICELA BELÉN
20	CBOS.SRV.SN	ROJAS MERA ANA PIEDAD
21	CBOS.SRV.SN	ROSALES SORIANO GLADYS LEONOR
22	CBOS.SRV.AD	MONTENEGRO YÉPEZ JOHANA ELIZABETH
23	CBOS.SRV.SN	ROSALES SORIANO ROSA IVETE
24	CBOS.SRV.SN	ALBÁN PALACIOS JACQUELINE VERÓNICA
25	CBOS.SRV.SN	VARGAS TENEMUELA DIANA CAROLINA
26	CBOS.SRV.AD	ARMIJO FUENTES ANGÉLICA NARCISA
27	CBOS.SRV.AD	REVELO ROCA FÁTIMA SABRINA
28	CBOS.SRV.AD	LÓPEZ ARTEAGA MARÍA TERESA
29	CBOS.SRV.AD	VEGA SÁNCHEZ MARCIA JANETH
30	CBOS.SRV.AD	JARAMILLO PADILLA ROSARIO ELIZABETH
31	CBOS.SRV.AD	ALBUJA CÓRDOVA JANNETH VANESSA
32	CBOS.SRV.AD	BORBOR MALAVE LILIBETH ARACELY
33	CBOS.SRV.SN	PAUCAR APUPALO PATRICIA XIMENA
34	CBOS.SRV.SN	HIDALGO CUEVA MIRIAN SUSANA

35	CBOS.SRV.AD	LOZADA TUSTÓN MARY TATIANA
36	CBOS.SRV.SN	ALQUINGA CACHAGO SILVIA PILAR
37	CBOS.SRV.AD	FLORES SANABRIA JENNY ELIZABETH
38	CBOS.SRV.AD	TIGRERO TIGRERO TANYA MARIELA
39	CBOS.SRV.AD	COLINA CHAQUINGA MARÍA FERNANDA
40	CBOS.SRV.AD	HINOJOSA SILVA LAURA LOURDES
41	CBOS.SRV.AD	CHALÉN SÁENZ LADY TATIANA
42	CBOS.SRV.SN	GÓMEZ TIGRERO LILIANA VANESSA
43	CBOS.SRV.AD	ARROYO TENORIO ROCÍO DEL CARMEN
44	CBOS.SRV.AD	SOLEDISPA SANTOS LADY TATIANA
45	CBOS.SRV.AD	CORONEL VANEGAS ANDREA MARÍA
46	CBOS.SRV.AD	GUAMÁN ARQUI TANIA ELIZABETH
47	CBOS.SRV.SN	SOLÓRZANO CHANGO JOHANNA VANNESSA
48	CBOS.SRV.AB	OVIEDO BRONCANO JENNY ISABEL
49	CBOS.SRV.AB	DÍAZ LEÓN ROXANA EMILIA
50	CBOS.SRV.AD	MORALES ASCENCIO ALEXANDRA DEL ROCÍO
51	CBOS.SRV.AD	CORTEZ COROZO VANESSA LISSETE
52	CBOS.SRV.AB	VALDEZ MUÑOZ PIEDAD DEL CARMEN
53	CBOS.SRV.AD	QUIIMI ROMERO ROXANA MARIUXI
54	CBOS.SRV.AB	VILLACRESES NARVÁEZ NADIA LEONELA
55	CBOS.SRV.AD	DAVID ROMERO ANGELA ANDREA
56	CBOS.SRV.IF	MEDINA VERA EVELIN MARIELA
57	CBOS.SRV.IF	CHENCHE TUBÓN JENNY ELIZABETH
58	CBOS.SRV.AD	CHÁVEZ RAMOS VERÓNICA ELIZABETH
59	CBOS.SRV.AD	VÁSQUEZ HOLGUÍN CINDY MARIBEL
60	CBOS.SRV.AD	DE LA CRUZ LÓPEZ MARTHA RAQUEL
61	CBOS.SRV.IF	BUILA ROSERO SILVIA JUDITH
62	CBOS.SRV.SN	CAICEDO CANGA JOHANN ELIZABETH
63	CBOS.SRV.AD	TIGRERO BALÓN DIANA VANESA
64	CBOS.SRV.AD	PERUGACHI LARA TANIA XIMENA
65	CBOS.SRV.SN	HERRERA IZQUIERDO SANDY MELISA
66	CBOS.SRV.SN	FLORES ESPINOSA MARÍA DEL CARMEN
67	CBOS.SRV.AD	MUÑOZ ALMEIDA MARCIA MARIANELA
68	CBOS.SRV.IF	MÁRQUEZ RODRÍGUEZ MARÍA DEL CARMEN
69	CBOS.SRV.AD	CHAQUINGA GAVIDIA LUZ AMANDA
70	CBOS.SRV.AD	ZUÑIGA DÍAS KARINA PAMELA
71	CBOS.SRV.AD	ROCHA MAZALEMA MARIUXI GUISELLA

72	CBOS.SRV.AD	CASTILLO ZAMBRANO DIANA CAROLINA
73	CBOS.SRV.SN	MURILLO MONCADA FÁTIMA PATRICIA
74	CBOS.SRV.SN	LAINIZ VELÁSQUEZ NARCISA NOEMÍ
75	CBOS.SRV.IF	MINDIOLAZA SÁNCHEZ JANNETH MARCELA
76	CBOS.SRV.AD	BERRONES BERRONES SARA ISABEL
77	CBOS.SRV.AD	GUIRACOCHA DOMÍNGUEZ CARMEN SOLANDA
78	CBOS.SRV.IF	PORTUGAL BURGOS VANESSA LIZBETH
79	CBOS.SRV.PQ	RICARDO TOMALA MAYRA GABRIELA
80	CBOS.SRV.CM	DELGADO HUAYAMAVE KELLY PATRICIA
81	MARO.SRV.IF	PEÑA AGUAYO JOHANNA PAOLA
82	MARO.SRV.AD	VITERI AGUILAR ANGIE ISABEL
83	MARO.SRV.AD	CONFORME VÉLEZ SARA VIVIANA
84	MARO.SRV.AD	ANDRADE RODRÍGUEZ GRICELDA JOHANNA
85	MARO.SRV.AD	JIMÉNEZ ESCALERA MARÍA FERNANDA
86	MARO.SRV.IF	CELLERI TOMALA TATIANA MARÍA
87	MARO.SRV.AB	GUZMÁN TORRES MARICELA JANNETH
88	MARO.SRV.AB	JIMÉNEZ RIVADENEIRA GIANELLA ALEXANDRA
89	MARO.SRV.AD	BARZOLA ORTEGA INGRID JAZMÍN
90	MARO.SRV.AD	PÉREZ NARANJO PAMELA ELIZABETH
91	MARO.SRV.AD	ROBLEDO RODRÍGUEZ JOHANNA ALEXANDRA
92	MARO.SRV.AD	BENÍTEZ CERVANTES TATIANA PAOLA
93	MARO.SRV.AB	SORIANO ACOSTA MILDRED NATHALIE
94	MARO.SRV.AD	REYES JARAMILLO AZUCENA DEL CARMEN
95	MARO.SRV.AD	CAMPOVERDE CASTRO OLGA MAGALY
96	MARO.SRV.IF	CAVAL CEDEÑO SONIA MIRELLA
97	MARO.SRV.AB	ESTRADA MOLINA JENNY LILIANA
98	MARO.SRV.AD	YELA CASIERRA NOELY YASMIN
99	MARO.SRV.IF	RAMÍREZ BODERO SILVIA PATRICIA
100	MARO.SRV.AD	GARCÍA QUINCHA JOHANNA DEL PILAR
101	MARO.SRV.SN	RAMÍREZ ESPÍN LEONALA MARICELA
102	MARO.SRV.AB	GARCÍA ALVARADO LADY YINGER
103	MARO.SRV.AD	ESPÍN LEDESMA NEYDA MARLENE
104	MARO.SRV.AD	PLÚAS SÁNCHEZ SILVANA PRISCILA
105	MARO.SRV.AD	CASTILLO ORTÍZ ANDREA ELIZABETH
106	MARO.SRV.AB	PEÑAFIEL MITE CATHERINE IVON

107	MARO.SRV.AD	VALDEZ SÁNCHEZ GENESSY CONSEPCIÓN
108	MARO.SRV.SN	GÓMEZ URIBE MIRLA LISSETTE
109	MARO.SRV.SN	GUANANGA GUALOTO MAYRA DEL ROCÍO
110	MARO.SRV.AD	TOMALÁ TIGREROS ROSA RAQUEL
111	MARO.SRV.AD	CALDERÓN FARIÑO KAREN ELIZABETH
112	MARO.SRV.IF	VALLE GAIBOR JESSICA LUZ
113	MARO.SRV.AD	GARCÍA MUÑOZ SHIRLEY ESTEFANIA
114	MARO.SRV.IF	PUMA SILVA LIGIA ALEJANDRA
115	MARO.SRV.ST	GUANANGA GUEVARA MERCEDES YOLANDA
116	MARO.SRV.PQ	ROLDÁN ROSALES LUCÍA CARMEN
117	MARO.SRV.ST	QUINONEZ NAZARENO JENNY KATHUSCA
118	MARO.SRV.PQ	GUIRACOA DOMÍNGUEZ MIXI MICHELLE
119	MARO.SRV.PQ	FLORES ZAMBRANO MARTHA EMPERATRIZ
120	MARO.SRV.AD	MIRANDA APOLINARIO MARÍA FERNANDA
121	MARO.SRV.AB	VERA HERRERA MARÍA FERNANDA
122	MARO.SRV.AD	AQUINO ORTEGA ANDREINA STEFFANIA
123	MARO.SRV.AD	AGUAYO GARCÍA LAURA CAROLINA
124	MARO.SRV.AB	CRUZ ANASTACIO INGRID LENNY
125	MARO.SRV.AD	GALLEGOS FLORES MARIANA MAGALLY
126	MARO.SRV.AD	ACOSTA RUIZ JENNY NATALY
127	MARO.SRV.AD	GARCÍA GARÓFALO MÓNICA CECILIA
128	MARO.SRV.AB	HURTADO PRECIADO VANESSA VIVIANA
129	MARO.SRV.AB	TIPANTIZA MONTA PAULINA GABRIELA
130	MARO.SRV.AD	ZAMORA PÉREZ NOHELY VANESSA
131	MARO.SRV.AD	NICOLA CONTRERAS JASMIN ELVIRA
132	MARO.SRV.AB	MACÍAS ALVARADO LENNY JANETH
133	MARO.SRV.AD	MARTÍNEZ SÁNCHEZ MIRIAM MAGALLY
134	MARO.SRV.AB	VALDIVIESO ZAMORA NELLY PAMELA
135	MARO.SRV.AD	MASABANDA PAUCAR ELIANA CAROLINA
136	MARO.SRV.AD	BASTIDAS QUILLIGANA XIMENA MARTIZA
137	MARO.SRV.SN	ZAMORA GARCÍA ENMA ELIZABETH
138	MARO.SRV.AB	IBARRA MONTANO ROSA MILAGRO
139	MARO.SRV.SN	MACHADO MERINO MAYRA ALEXANDRA
140	MARO.SRV.AD	MACÍAS MACÍAS KAREN JOMAIRA
141	MARO.SRV.AD	SANDOVAL FONGUILLO ESTEFANI MARGARITA
142	MARO.SRV.AD	MEJÍA YÉPEZ IBELISA PILAR
143	MARO.SRV.AB	MARTÍNEZ VALLEJO PAULINA FRANCISCA

144	MARO.SRV.AD	CONDO CONDO ELIZABETH CAROLINA
145	MARO.SRV.IF	CASTRO TIGRERO LUCÍA STEFANNYA
146	MARO.SRV.AD	NAZARENO CUERO GABRIELA FERNANDA
147	MARO.SRV.AB	GAVILÁNEZ NOBOA ERICKA MARIUXI
148	MARO.SRV.SN	ARIAS TIERRA ANGELA GABRIELA
149	MARO.SRV.AD	VACA PÉREZ JESSICA Omayra
150	MARO.SRV.AD	QUINATOA ROMERO NATIVIDAD ALEXANDRA
151	MARO.SRV.IF	BALÓN TIGRERO SILVIA NARCISA
152	MARO.SRV.IF	CARRIÓN DEL VALLE DIANA ELIZABETH
153	MARO.SRV.AB	VITE VARGAS KATHERINE ELIZABETH
154	MARO.SRV.AD	GUAMÁN MORA LIGIA ELENA
155	MARO.SRV.SN	COSTA GUEDES MARINA AZUCENA
156	MARO.SRV.AD	DUMES LÓPEZ JENNIFER JAHAIRA
157	MARO.SRV.SN	ORTÍZ DE LA CRUZ LORENA IVETTE
158	MARO.SRV.ST	FLORES MOROCHO MARIUXI MARICEL
159	MARO.SRV.ST	CASTRO QUINTO MARÍA TERESA
160	MARO.SRV.CM	RAMOS PRADO MERCEDES MARISOL
161	MARO.SRV.PQ	QUIMIS SOLÓRZANO JENNIFFER EGDA
162	MARO.SRV.IF	ARROYO CASTILLO ERIKA JHANINA
163	MARO.SRV.SN	ARIZALA LOZANO KATHERINE DENISE
164	MARO.SRV.AD	VILLAMARIN MOROCHO MARÍA JOSÉ
165	MARO.SRV.IF	GALEAS LEDESMA ROSA MARÍA
166	MARO.SRV.AD	WONG DUMES LUCÍA IVON
167	MARO.SRV.AB	SANTACRUZ SOLANO MARÍA ELENA
168	MARO.SRV.SN	TOLEDO CAYAMBE NATHALY KATHERINE
169	MARO.SRV.AB	LARA DEL PEZO SHIRLEY GEOMARA
170	MARO.SRV.SN	TIXI SAIGUA SILVIA GERMANIA
171	MARO.SRV.AB	MONTALVO SUÁREZ ROXANA ARACELY
172	MARO.SRV.SN	DÍAZ BRAVO TATIANA ELIZABETH
173	MARO.SRV.AD	BONILLA BOHÓRQUEZ DIANA ELIZABETH
174	MARO.SRV.AD	MONTENEGRO ROMÁN GISSELL TAMARA
175	MARO.SRV.AB	SIMBAÑA ESPINOSA NANCY SUSANA
176	MARO.SRV.SN	CABALLERO BURGOS IBANA SORAYA
177	MARO.SRV.SN	JURADO JIMÉNEZ NINOSKA YVANNY
178	MARO.SRV.AB	GÓMEZ REYES EVELYN YADIRA
179	MARO.SRV.SN	ORTEGA PATIÑO KERLY TATIANA
180	MARO.SRV.AB	SALAZAR PALLO KAROL NATHALY

181	MARO.SRV.AB	MORETA ABATA GABRIELA FERNANDA
182	MARO.SRV.SN	MORA RÍOS ROXANA ELIZABETH
183	MARO.SRV.CM	MARISCAL PALMA LISSETH NINOSKA
184	MARO.SRV.CM	VINCES CHINGA ANDREA LICETH
185	MARO.SRV.PQ	BUENAÑO ICAZA DAMARIS VICTORIA
186	MARO.SRV.PQ	RECALDE LAINEZ GRACE IVONNE
187	MARO.SRV.PQ	MONTALVÁN ANCHUNDIA SILVANA DEL PILAR
188	MARO.SRV.ST	HOLA CARRILLO DIGNA ISABEL
189	MARO.SRV.ST	BONILLA VILLEGAS TANIA MARIANELA
190	MARO.SRV.CM	VERA SORNOZA KENYA ANDREA
191	MARO.SRV.PQ	GONZÁLEZ CALDERÓN YURI ABIGAIL
192	MARO.SRV.PQ	SOLÍS GARAVI TAMARA NATALI
193	MARO.SRV.ST	MOYANO RIVAS KATIUSKA VIVIANA
194	MARO.SRV.CM	PINTA CHUQUIMARCA CLAUDIA DORIS
195	MARO.SRV.PQ	VARGAS MANCERO ANDREA DEYANIRA
196	MARO.SRV.CM	GARCÍA JURADO LISSETTE ELIZABETH
197	MARO.SRV.CM	VITE ANZULES KAREN ALEJANDRINA
198	MARO.SRV.AD	MANZO MIRANDA ANGEE KAREN
199	MARO.SRV.IF	GALARZA YEPEZ CARMEN DEL ROCÍO
200	MARO.SRV.AD	GARCÍA VARGAS SILVIA ELIZABETH
201	MARO.SRV.AD	SÁNCHEZ JOUVE BETTY ELIZABETH
202	MARO.SRV.AD	MORÁN NAVARRETE LISSETTE ESTEFANIA
203	MARO.SRV.AD	SAN LUCAS CAICEDO MARÍA ALEXANDRA
204	MARO.SRV.AD	CARRIÓN DEL VALLE GABRIELA ALEXANDRA
205	MARO.SRV.AB	COIME SILVA IVANA CAROLINA
206	MARO.SRV.AB	LANDÁZURI MONTAÑO LAURA ADELINA
207	MARO.SRV.IF	ARMAS SUÁREZ DAYANNA BELÉN
208	MARO.SRV.AB	OJEDA CAICEDÓ FRISCILA GARDENIA
209	MARO.SRV.SN	PEÑAFIEL CONFORME CARLINA ESTEFANIA
210	MARO.SRV.AD	ULLOA BALÓN ELIZABETH STEFANYA
211	MARO.SRV.AD	MORÁN NAVARRETE LILIAN BESABETH
212	MARO.SRV.SN	ALCHUNDIA MOREIRA KATHERINE ELIANA
213	MARO.SRV.SN	VÁSQUEZ RODRÍGUEZ MARÍA ELIZABETH
214	MARO.SRV.SN	BAJAÑA MARTÍNEZ KERLY ROXANA
215	MARO.SRV.AB	ANORMALIZA CABRERA MARÍA FERNANDA
216	MARO.SRV.IF	LOOR RAMÍREZ VALERIA KATHERINE

217	MARO.SRV.SN	PÉREZ ALBÁN EVELYN SULAY
218	MARO.SRV.SN	PITA VEGA GILDA JHULIANA
219	MARO.SRV.IF	SÁNCHEZ VISTIN MISHEL ENCARNACIÓN
220	MARO.SRV.SN	ZAMBRANO MONCERRATE MAYERLY JOAMELY
221	MARO.SRV.SN	GALARZA CEDEÑO DANIELA FERNANDA
222	MARO.SRV.SN	QUIMI ROMERO KARINA JANETH
223	MARO.SRV.AB	YAGUAL GARCÍA VIVIANA STEFANIA
224	MARO.SRV.AD	ALBÁN TOAPANTA EVELYN MARIBEL
225	MARO.SRV.PQ	CHOEZ SANTANA BERENICE FRANCISCA
226	MARO.SRV.ST	MENDOZA SEGURA CLARA MARÍA
227	MARO.SRV.PQ	TUMBACO BAUS JENNIFER LISSETTE
228	MARO.SRV.PQ	LEÓN PARRALES TATIANA KATHERINE
229	MARO.SRV.CC	MESA ALVARADO MARÍA JOSÉ
230	MARO.SRV.PQ	GAIBOR CHUQUIAN MAYRA IRENE
231	MARO.SRV.CM	ZÚÑIGA ESTUPIÑÁN MARÍA JOSÉ
232	MARO.SRV.CM	CHÁVEZ MÊNDEZ MARÍA DE LOS ANGELES
233	MARO.SRV.CM	CEDEÑO MAGALLANES ELIANA GABRIELA
234	MARO.SRV.ST	GRANJA LÓPEZ ANA GERMANIA
235	MARO.SRV.ST	VARGAS SÁNCHEZ LINDA ADELAIDA
236	MARO.SRV.CM	CAJAPE QUIMIZ EVELYN KATHERINE
237	MARO.SRV.CM	QUEZADA MONTENEGRO VIVIANA LILIBETH
238	MARO.SRV.CM	GARCÍA HERNÁNDEZ VIRGINIA VERÓNICA
239	MARO.SRV.PQ	MEJÍA YÉPEZ LETICIA YANETH
240	MARO.SRV.CM	MONTENEGRO SUÁREZ DENNISE IVETTE

Fuente: Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, marzo de 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Listado del personal militar femenino de la Fuerza Aérea.

Personal de oficiales en servicio activo:

No.	Grado y Especialidad	APELLIDOS Y NOMBRES
1	MAYO. AVC.	TAPIA HIDALGO DINORA JANETH
2	MAYO. AVC.	CASTAÑEDA CONTRERAS DAMARYS JHANINA
3	MAYO. AVC.	NUQUES OCHOA EUGENIA KARINA
4	MAYO. AVC.	CELIN AGUILAR GERMANIA CATALINA
5	MAYO. AVC.	CONTERON ZAMORA BELLA PATRICIA
6	MAYO. AVC.	NARANJO TAPIA MARIA EUGENIA
7	MAYO. AVC.	IZURIETA ABARCA LUISA ALEXANDRA
8	MAYO. AVC.	ROBLES VILLARREAL TANYA ARACELY
9	MAYO. AVC.	VASQUEZ VASQUEZ LORENA DE LAS MERCEDES
10	MAYO. AVC.	AVILES RIBADENEYRA SCHESNARDA MARIA
11	MAYO. AVC.	LLERENA LASSO VANESSA ELIZABETH
12	CAPT.AVC.	FAJARDO LEON NARCISA MARISOL
13	CAPT.AVC.	ARIAS LARSSON MARIA ISABEL
14	CAPT.AVC.	BONILLA MORAN MARIA DE LOURDES
15	CAPT.AVC.	TAMAYO OBANDO FLORA MARIANA
16	CAPT.AVC.	ROSETO PAZMIÑO PAULINA ALEXANDRA
17	CAPT.AVC.	PINOS TACLE MONICA ALEXANDRA
18	CAPT.AVC.	CASTRO MARTINEZ PAULINA DEL ROSARIO
19	CAPT.AVC.	CANELOS CARRILLO SILVIA ROSSANA
20	CAPT.AVC.	CHECA CABASCANGO MARCIA ELIZABETH
21	CAPT.AVC.	PINZON MERINO BLANCA MARGARITA
22	CAPT.AVC.	CEVALLOS MORENO NINOSKA IBELJSSE
23	CAPT.AVC.	VALVERDE LOPEZ YAZMINA GOLDA
24	CAPT.AVC.	SANCHEZ OCHOA NELLY PATRICIA
25	CAPT.AVC.	SANDOVAL POHLMANN JESSICA PAOLA
26	CAPT.AVC.	ZARATE VALENCIA PATRICIA SOLEDAD
27	CAPT.AVC.	YANEZ NAVARRETE MARLENE RENE
28	CAPT.AVC.	ACOSTA PADILLA LISSA DE LAS MERCEDES
29	CAPT.AVC.	PASTRANA PADILLA WILMA JANETH
30	CAPT.AVC.	PROAÑO CISNEROS HEIDE ALEJANDRA
31	CAPT.AVC.	PACHECO HEREDIA MARIA FERNANDA

32	CAPT.AVC.	PAREDES ESPINOSA ALEXANDRA ELIZABETH
33	CAPT.AVC.	LIZANO TIPANTUÑA SYLVIA ALEXANDRA
34	CAPT.AVC.	YEPEZ RUANO GABRIELA ALEJANDRA
35	CAPT.AVC.	ALBUJA ESPINOSA PATRICIA MARIBEL
36	CAPT.AVC.	ALBUJA ESPINOSA AIDA YOLANDA
37	CAPT.AVC.	MOLINA COBO HILDA LORENA
38	CAPT.AVC.	QUEZADA SALAZAR LORENA ISABEL
39	CAPT.AVC.	DIAZ PALACIOS DIANA ANDREA
40	CAPT.AVC.	CUESTA FAJARDO MARIA LUISA
41	CAPT.AVC.	COLOMA ARELLANO LINDA SHIRLEY
42	CAPT.AVC.	ARIAS ERAZURIZ INGRID LISSETTE
43	TNTE. AVC.	MENDOZA TOLEDO CORINA JANETH
44	TNTE. AVC.	CUEVA JIMENEZ MARIA GABRIELA
45	TNTE. AVC.	ELEJALDE CUVI ANA VALERIA
46	TNTE. AVC.	SISA GARCES GLORIA PATRICIA
47	TNTE. AVC.	SISA GARCES MYRIAM XIMENA
48	SUBT. AVC.	SANTACRUZ BELTRAN JOHANNA BELEN
49	SUBT. AVC.	NARVAEZ CARRION MARIA JOSE
50	SUBT. AVC.	CARVAJAL DIAS ANA BELEN
51	SUBT. AVC.	FLORES VELASTEGUI MARIA LORENA
52	SUBT. AVC.	CHAMORRO CARRERA SANDRA KATHERINE
53	SUBT. AVC.	BORAEI ALVAREZ MAYBELINE THORAYA
54	SUBT. AVC.	PUGA CARVAJAL VANESSA DEL ROCIO

Fuente: Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, marzo de 2013.

Elaborado por: Dra. Rosita Chacón Castro.

Bibliografía

1. AGUILAR, Jaime. (1980). "Grandes personalidades de la Patria Ecuatoriana: Galería Biográfica". Ambato: Librería Futuro.
2. A.N.H-PQ. (1810). Juicios de Prot. Caja No. 222.
3. A.N.H. Sección Juicios. Caja No. 229. Falsas Imputaciones. El Comercio, agosto de 1984.
4. ARÍZAGA Vega, Rafael. (1989). "Antonio Vega Muñoz el insurgente". Quito: Ed. El Conejo.
5. ÁVILA Linzán Luis, "El acceso a la justicia y la emancipación social de las personas excluidas". Citado en: Ávila, Ramiro. (2008). Neoconstitucionalismo y Sociedad. Quito: V&M Gráficas.
6. AVILA, Ramiro, "Retos de una nueva institucionalidad estatal para la protección de los derechos humanos". Citado en: Avila, Ramiro. (2008). Neoconstitucionalismo y Sociedad. Quito: V&M Gráficas.
7. AYALA, Espino, José. (1999). "Instituciones y economía. Una introducción al neoconstitucionalismo económico". Región y Sociedad. Vol. XIII. No. 22. México: Fondo de Cultura Económica.
8. AYALA MORA, Enrique. (1996). "El Laicismo en la Historia del Ecuador", Procesos, Revista Ecuatoriana de Historia, No. 8. Quito: Corporación Editora Nacional.
9. BARRERÉ, Unzuete María. "Discriminación, Derecho Antidiscriminatorio, y acción positiva a favor de las mujeres". Facultad de Derecho de Donostia- San Sebastián, Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea. Editorial Civitas S.A. IVAP Gobierno Vasco.
10. BARRERÉ, Unzuete María. "Igualdad y Discriminación Positiva: un esbozo de análisis teórico-conceptual".
11. BARRERÉ Unzuete María. "Problemas del derecho antidiscriminatorio: subordinación versus discriminación y acción positiva versus igualdad de oportunidades".
12. BENNET STEVENSON, William. (1994). "Narración histórica y descriptiva de veinte años de resistencia en Sudamérica". Quito: Ed. Abya-Yala.
13. BOBBIO Norberto. (1995). Derecha e Izquierda. Razones y significados de una distinción política. 1ª. Edición. Madrid: Editorial Taurus Pensamiento, S.A.
14. BOBBIO Norberto. (1993). Igualdad y libertad. Traducción de Pedro Aragón Rincón. Barcelona: Editorial Paidós.
15. BOBBIO, Norberto. (1996). El futuro de la democracia. 2ª. Edición. México: Fondo de Cultura Económica.

16. CALERO, Eduardo. (2007). "Derechos Humanos en Perspectiva". Riobamba: Ed. Pedagógica Freire.
17. Correas F. Citado en: AGUILAR, Juan Pablo. (2004). "Nueva Constitución: ¿Nueva Seguridad?". Boletín Ciudad Segura No. 35. Quito: FLACSO, pp. 30-37.
18. COSTALES, Alfredo; COSTALES, Piedad. "La sangre negra que se derramó el dos de agosto". El Comercio, agosto de 1984.
19. CHACÓN, Galo. (2002). "Las Guerras de Quito por su Independencia". Volumen 1.9. Quito: Centro de Estudios Históricos del Ejército.
20. FERRAJOLI, Luigi. (2000). "Garantías Constitucionales". Revista Argentina de Derecho Constitucional. Buenos Aires: Editorial Ediar.
21. Fuerza Naval. (2007). "Memorial de la Educación en la Armada del Ecuador". Guayaquil: Pantone.
22. GASTALDI, Italo. (1990). "El hombre un misterio". Quito: Don Bosco.
23. GOMÁRIZ Enrique, García Ana. (2003). Género y Seguridad democrática: marco conceptual y criterios metodológicos. Costa Rica: GESO, CIID.
24. GONZALEZ, P. (1922). "Las víctimas de Samano". Alemania: Imprenta Herder y Compañía-Friburgo de Brisgonia.
25. GOETSCHEL, Ana. (2006). "Orígenes del feminismo en el Ecuador". Quito: FLACSO
26. KELLY, G. MUERS, S. (2004). Traducción de Gustavo Gutiérrez. Instituto Interamericano para el Desarrollo Social-Banco Interamericano de Desarrollo. Washington. D.C.
27. MARCH, James y OLSEN Johan. (1993). "El nuevo institucionalismo: factores organizativos de la vida política". En Zona Abierta. No. 63/64. Madrid: Editorial Pablo Iglesias.
28. MOKATE, Karen y SAAVEDRA, José. (2004). "La Gerencia Social y el valor público". Instituto Interamericano para el Desarrollo Social-Banco Interamericano de Desarrollo. Washington. D.C.
29. MORENO YANEZ, Segundo. (1978). "Sublevaciones indígenas en la Audiencia de Quito". Quito: Ed. U. Católica.
30. PEREZ Pimentel, Rodolfo. "El Ecuador Profundo". Tomo III. 1ra. Edición, Guayaquil.
31. PRIETO, Mercedes. (2008). "Mujeres y escenarios ciudadanos". Quito: FLACSO.
32. TUSSEAU, Guillaume. (2008). "Problemas y contradicciones del derecho anti-discriminatorio aplicado al campo de la representación política de la mujer. Una visión comparatista". Anuario de Derechos Humanos. Nueva Época. Vol. 9.

33. VELASCO, Juan. "Historia del Reino de Quito". Libro IV Reyno Racional.
34. ZUÑIGA, Neptalí, MONTUFAR, Juan Pío. (1945). "Referencias citadas en carta de cura Riofrio al patriota Morales desde La Huaca 2.0 de octubre de 1809". Quito: Talleres Gráficos Nacionales.

Proyectos:

35. Proyecto "Evaluar el Papel de la Mujer en la Fuerza Terrestre 2005-2006".
36. Proyecto "Participación de la Mujer en las Fuerzas Armadas", 29 de junio al 07 de agosto del 2006, Comisión Conjunta del Ministerio de Defensa Nacional.
37. Proyecto de "Ingreso, Selección y Reclutamiento de Personal Femenino de Tropa de la Fuerza Terrestre 2006-2008".

Instituciones consultadas:

38. Ministerio de Defensa Nacional.
39. Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.
40. Academia Nacional de Historia Militar, año 2009 / 2013.
41. Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa Nacional, año 2013.
42. Comisión de Trabajo en Género del Ministerio de Defensa Nacional y las Fuerzas Armadas, año 2013.
43. Dirección de Personal del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, año 2008 / 2013.
44. Dirección de Personal de la Fuerza Terrestre, año 2008 / 2013.
45. Dirección de Personal de la Fuerza Naval, año 2008 / 2013.
46. Dirección de Personal de la Fuerza Aérea, año 2008 / 2013.
47. Dirección General de Personal de la Policía Nacional del Ecuador, año 2007.
48. Dirección de Personal de la ESMIL, año 2008 / 2013.
49. Dirección de Personal de la ESSUNA, año 2008 / 2013.
50. Dirección de Personal de la ESMA, año 2008 / 2013.

Anexos

Listado del personal militar femenino
de la Fuerza Terrestre. 256

Listado del personal militar femenino
de la Fuerza Naval. 264

Listado del personal militar femenino
de la Fuerza Aérea. 274

Bibliografía

Proyectos: 276

Instituciones consultadas: 278

Índice

	Página
Créditos	4
Dedicatoria	5
Agradecimiento	6
Prólogo	7
Introducción	9
Capítulo I Una mirada conceptual en relación a la problemática de género.	13
Capítulo II Conceptualización del género.	35
Capítulo III La construcción de los roles femenino y masculino.	43
Capítulo IV Presencia de la mujer al interior de las Fuerzas Armadas.	65
Capítulo V De la experiencia del pasado a la construcción del futuro.	131
Capítulo VI Situación actual.	163
Capítulo VII Las instituciones como las reglas que regulan las acciones sociales.	195
Capítulo VIII Inclusión: la alternativa para la igualdad real de la mujer militar.	209
Capítulo IX El futuro de las mujeres militares.	237
Capítulo X El impacto de las asimetrías en las relaciones de poder.	245



Ministerio de Defensa Nacional
www.defensa.gob.ec



*M*ayor de Justicia del Ejército Ecuatoriano, Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República, Doctora en Jurisprudencia, Especialista Superior en Derechos Humanos.

Durante su carrera militar se ha desempeñado como Asesora Jurídica de la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro", Jefe de la Sección de Derechos Humanos del Ministerio de Defensa Nacional, Secretaria Relatora de la Corte de Justicia Militar, Secretaria del Comité de Contrataciones de la Fuerza Terrestre, Responsable de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa Nacional, Asesora Jurídica del Voluntariado Nacional de Fuerzas Armadas.

Además es acreedora de una experiencia académica docente, pues ha sido Instructora de la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro"; Instructora invitada a la Escuela Superior Militar de Aviación "Cosme Renella B."; Instructora invitada a las Academias de Guerra de las Fuerzas Terrestre y Aérea; Profesora de la ESPE-MED. Conferencista en representación de las Fuerzas Armadas ecuatorianas en seminarios y ejercicios militares nacionales e internacionales sobre DDHH, DIH y Género. Integrante permanente de la planta docente de Institutos Militares de Formación y Especialización de Oficiales y Personal de Tropa; y Miembro Fundador de la Academia Nacional de Historia Militar.

Publicó la primera edición del libro: "Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas", en marzo del 2008; y, es articulista en temas de derecho militar y de la mujer militar.

Ha sido merecedora de condecoraciones y reconocimientos: Condecoración "Vencedores de Tarqui" en el grado de Caballero y Condecoración "Fuerzas Armadas de Tercera Clase", otorgadas por las Fuerzas Armadas; Condecoración "Diosa Temis", Medalla de Plata, otorgada por el Ejército Ecuatoriano; Condecoración en el Grado de "Medalla de Oro al Ciudadano Distinguido", otorgada por la Municipalidad de la Villa Nueva de San Gregorio de Portoviejo; "Mención Especial" otorgada por el Ilustre Colegio de Abogados de Loja; varias "Felicitaciones" otorgadas por la Universidad Andina "Simón Bolívar"; Agregadurías Militares de Venezuela y México; y "Encomio" otorgado por la Ministra de Defensa Nacional, Dra. María Fernanda Espinosa, por coadyuvar a la construcción de la "Política de Género de las Fuerzas Armadas".

"Ashtahuan yuyarishpaca ricoushunmi huaranga huaranga Huarmicunami huarishcacuna
macanacushca alpata churicunapac mashcasha alpami fucanchic cauzai fucanchic cashca,
Chashnami manacacushpa yuyarishpa catinacanchi".

Lorenza Abimayay

Dirección de Comunicación Social
Dir. Exposición S4-71 y Benigno Vela
Telf. 2952-043 • Quito - Ecuador
www.defensa.gob.ec

ISBN 978-9942-07-593-2



9 789942 075932