

# La inequidad, desigualdad y discriminación en los requisitos de ingreso a las Fuerzas Armadas del Ecuador

## The inequity, inequality and discrimination in the entry requirements to the Armed Forces of Ecuador

Recibido: 26/04/2023  
Aceptado: 10/06/2023  
Publicado: 30/06/2023

Freddy Martín Vargas Márquez  
<https://orcid.org/0009-0001-4088-0765>  
Investigador Independiente  
[fvargas81@hotmail.com](mailto:fvargas81@hotmail.com)

*Maestrante de la Maestría en Derecho Constitucional; Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador; Mediador Acreditado por el Centro de Soluciones Legales "CENSOL" y Militar en Servicio Activo de la Armada del Ecuador, Guayaquil-Ecuador*

## Resumen

El presente artículo aborda la evolución de la participación de las mujeres en las fuerzas armadas de Ecuador, centrándose en el período liberal liderado por el General Eloy Alfaro. Asimismo, se destaca la importancia de la perspectiva de género en las fuerzas armadas y presenta ejemplos de avances en otros cuerpos uniformados, como la Policía Nacional. En este contexto, la metodología empleada abarca un enfoque cualitativo con un diseño no experimental, de nivel descriptivo. El método utilizado en el estudio es el histórico comparativo, que busca obtener una comprensión detallada y precisa del fenómeno en estudio al comparar hechos históricos que han influenciado el tema. Los resultados muestran que se han implementado medidas afirmativas para promover la igualdad de género y permitir que las mujeres ejerzan roles administrativos y estratégicos en las fuerzas armadas. A pesar de los avances significativos, el proceso de inclusión no ha sido sistemático y aún persisten desafíos y prejuicios sociales. Se concluye que, pese a que el camino hacia la igualdad de derechos no está completo, se vislumbra la posibilidad de que, en el futuro, mujeres militares alcancen posiciones de alto rango y lideren las fuerzas armadas ecuatorianas. Además, todavía quedan aspectos por mejorar como el de brindar igualdad de oportunidades en el ámbito militar en aspectos económicos, físicos, entre otros.

**Palabras clave:** Discriminación, Vulneración, Inequidad, Desigualdad, Requisitos de ingreso a las Fuerzas Armadas

## Abstract

This article deals with the evolution of women's participation in the armed forces of Ecuador, focusing on the liberal period led by General Eloy Alfaro. It also highlights the importance of the gender perspective in the armed forces and presents examples of progress in other uniformed bodies, such as the National Police. In this context, the methodology used includes a qualitative approach with a non-experimental, descriptive-level design. The method used in the study is the comparative historical one, which seeks to obtain a detailed and accurate understanding of the phenomenon under study by comparing historical facts that have influenced the topic. The results show that affirmative measures have been implemented to promote gender equality and allow women to exercise administrative and strategic roles in the armed forces. Despite significant progress, the process of inclusion has not been systematic and social challenges and prejudices still persist. It is concluded that, despite the fact that the path to equal rights is not complete, there is a possibility that, in the future, military women will reach high-ranking positions and lead the Ecuadorian armed forces. In addition, there are still aspects to improve such as providing equal opportunities in the military field in economic, physical, among others.

**Key words:** Discrimination, Violation, Inequity, Inequality, Requirements for entry into the Armed Forces

## Introducción

A lo largo de la historia se ha emprendido una dura lucha a favor de la igualdad de género en todos los aspectos de la vida. Sin embargo, la búsqueda incansable por lograr esta meta se ha visto truncada por muchos factores que la han impedido. En este sentido, la igualdad de género se define como la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres (UNESCO, 2023).

Hoy en día, en muchos países de varios continentes, las mujeres son un componente fundamental dentro del mundo de las fuerzas militares. No obstante, su condición y nivel de alcance de su representatividad no son iguales en cada país. Por ejemplo, dentro del conjunto de Naciones de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN, 2015), representan poco más del 10%, mientras que en Latinoamérica apenas alcanzaron un 4% en el año 2010 (Donadio, 2010). De hecho, puede observarse que en algunos países el porcentaje de mujeres en el ambiente militar se aproxima al 20%, pero en otros es apenas residual.

Pero esas cifras han ido variando con el paso del tiempo, ya que las estructuras militares latinoamericanas han pasado por procesos arduos de reestructuración. En este sentido, ha empezado a surgir un fenómeno de incorporación masiva de mujeres a las Fuerzas Armadas, lo cual ha generado un desafío que va más allá de simples números, enfocados en los comportamientos que están arraigados en las instituciones militares, lo que obliga a reflexionar sobre las diversas prácticas que responden a los paradigmas tradicionales. Aunado al hecho de que, las nuevas experiencias y realidades sociales, crean una necesidad de adaptación. (Mariel, 2018).

Las Fuerzas Armadas en el Ecuador, desde su surgimiento como República en 1830, contaban con un cuerpo uniformado integrado únicamente por hombres, sin embargo, con el pasar de los tiempos llegó a realizar cambios en su reclutamiento dándole la oportunidad a las mujeres para que formen parte de sus filas, siendo la coronel Anita Priscila Velastegui Ramos la primer mujer en alcanzar el más alto rango dentro del Ejército ecuatoriano en su especialidad; debiendo destacar que, las otras dos ramas de las fuerzas armadas como son la Fuerza Naval y la Fuerza Aérea también han ido reclutando mujeres dentro de sus filas. En este punto, se observa que pese a su inclusión continúan existiendo requisitos que son desiguales, inequitativos y discriminatorios.

Aun así, es importante analizar que además de este aspecto hay jóvenes hombres y mujeres quienes están limitados en sus aspiraciones de formar parte de la milicia puesto

que por su estatura no son considerados como candidatos a aspirantes, es de esta manera que ni siquiera sus documentos son receptados para su revisión, y mucho menos pueden participar en las pruebas de selección. Cabe destacar entonces, que se podría estar frente a un instructivo o folleto que estaría obviando algunos aspectos importantes que se encuentran establecidos en la Constitución.

Además de lo anterior, el conflicto en contra de la discrepancia histórica de la igualdad de género se remonta a muchos años atrás, siendo así el producto de varios movimientos feministas que reclaman la eliminación de las tradicionales diferencias de género. Desafiando con ello las conexiones de potestad fundadas de preeminencia varonil que prolongan la discriminación contra la mujer en todos los campos. Esta búsqueda, por tanto, es una aproximación para dar respuesta a la cuestión de la igualdad sustantiva, siendo una de las conceptualizaciones más potentes de los posteriores años como garantía de una auténtica paridad de género en otros contextos, además de ello, indicando la manera en que se pueden idear mecanismos para su obtención en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Los efectos muestran que, para la igualdad formal, existen factores que inciden perjudicando la equidad en la práctica estando relacionados con la igualdad de oportunidades, resultados y de dignidad humana. El artículo muestra que, si bien las Fuerzas Armadas ecuatorianas tienen como Política de Género una legislación contra el sexismo a nivel económico y social, aún queda un largo camino por recorrer en las interacciones de género con otros grupos; tales como la cultura, edad, raza y el género donde se originan en la totalidad del convencionalismo.

La metodología aplicada en el presente trabajo de investigación ha sido el método histórico comparativo, por tanto, se ha realizado un recorrido histórico desde los albores de la Primera Constitución denominada Constitución del Estado de la República del Ecuador de 1830, hasta la Constitución de la República de 2008 para incorporar la inclusión de mujeres en las Fuerzas Armadas dentro de los ordenamientos jurídicos. En un estudio comparativo también se han analizado los procesos de selección en algunos países y la forma en que se desarrolla su Jurisdicción. Este análisis ha contribuido a esclarecer los fenómenos discriminatorios de estos países en cuanto a las diferencias y semejanzas de este.

El método analítico es otra vía de investigación utilizada en el presente trabajo, que consistió en el análisis de la estructura de normas que han permitido observar las falencias en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en cuanto a la desigualdad e inequidad, dado que existen antecedentes fácticos que evidencian la discriminación contra las mujeres en el proceso de selección para ingresar en las Fuerzas Armadas.

## **Evolución de las Fuerzas Armadas**

Las Fuerzas Armadas, desde sus inicios, han sido un cuerpo uniformado que se ha caracterizado por encontrarse compuesto únicamente por hombres; Aun así, el mito de que las mujeres no pueden ser parte de esa clase concluye con el General Eloy Alfaro, como defensor y promotor de la eliminación para la desigualdad de las mujeres y desde su administración en Ecuador, terminando con un liberalismo que fortalece los reclamos de derechos de este grupo de personas.

Asimismo, según Estrada (2005) se adoptaron medidas afirmativas 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 esfera de su actividad intelectual y más estrecho aún el círculo donde pudiera ganarse el sustento. De esta manera, se inicia a dar un giro no solo a nivel civil de la mujer sino también dentro de las filas militares puesto que se comienza a demostrar que la mujer puede realizar las actividades de carácter administrativo y estratégico militar, contando que en el liberalismo fue una etapa primordial que es donde se motivó la presencia activa de nuestras mujeres participación que no sólo se dio en las "montoneras libres", en la vida política y, en esencia, la decisiva contribución a la dirección y operaciones logísticas de las fuerzas armadas de los beligerantes, contribuyó a la equidad y la justicia.

En consecuencia, es menester afirmar que si existió una persona que le dio importancia a la labor femenina dentro del liberalismo que, indiscutiblemente fue un General de las filas del Ejército ecuatoriano en su revolución liberal, que estableció derechos para acceder a la educación, la concesión de derechos que habían sido privadas durante décadas, puesto que ni aun siendo cónyuge de personas importantes eran reprimidas de tales derechos, y la posibilidad de cursar estudios superiores, local y extranjera, además de la creación del programa "Manuela Cañizares" en el año 1901 en la ciudad de Quito, y en Guayaquil se implementó en el año 1909 el programa "Rita Lecumberry".

De esta forma, según Chacón R (2020), en esta etapa alfarista existieron muchos avances para la mujer e incluso proyectos legislativos que no tenían éxito al inicio, pero no fue hasta el 3 de octubre de 1902, año en el que se aprobó 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 familia.

Se debe, recordar que en este mismo liberalismo se logra como un apartado especial el sufragio para la mujer, en su rol de ir obteniendo paridad de derechos, podemos observar cómo se logra profesionalizar a la ilustre señora Matilde Hidalgo de Procel siendo esta la primera mujer profesional, que sufraga en América del Sur y quien obtiene históricamente un cargo por medio del voto ciudadano.

Estos avances que se dieron en favor de la mujer no fueron un premio o pago a su participación en la lucha liberal, sino el producto a sus constantes participación en la vida activa del país, obteniendo libertades y garantías como ciudadanas y, fruto de la perseverancia en su lucha por abrirse paso en una sociedad que no permitía la inclusión de la mujer en la vida pública y generar el cambio de actitud de una sociedad conservadora, machista y patriarcal (Ministerio de Defensa Nacional, 2013, p. 43).

Sin embargo, en ninguna circunstancia se puede plantear la posibilidad de que el proceso esté completo; más bien, se destaca que aún se encuentra en las primeras etapas y que todos los daños potenciales se reflejan en él. No solo de hombres, también de la sociedad incluida la propia mujer, quienes se encuentran en la mira social para mantener el lugar social asignado, limitando su capacidad de decisión y asumiendo un rol protagónico de gestión mientras prestan servicio en las fuerzas armadas, hasta el punto de la presencia femenina en un espacio que ocupado de forma permanente por hombres. (Chacón, 2020)

Como es posible observar, este proceso de inclusión de la mujer a las Fuerzas Armadas es similar a la aceptación de las mujeres en la sociedad con los mismos derechos e iguales oportunidades que los hombres desde sus diferentes ámbitos de acción, cargos que antes eran imposibles de cubrir y ser aceptadas actualmente son profesionales que ocupan estos espacios laborales, aunque aún no ha culminado en su correr.

Es así que, en el Ecuador la incorporación de la mujer a las filas militares no ha sido un proceso sistematizado ni un proyecto de inclusión, sino que con el pasar de los años se han tenido que ir incorporando por las diferentes necesidades que se han presentado en las Fuerzas Armadas en su interior, y de esta forma, se les ha dado roles que han permitido ejercer su liderazgo ganados por sus propios méritos de acuerdo a los grados que se les ha ido dando, tanto como a las funciones a cumplir inferidas.

Este proceso para incorporar a las mujeres a los centros de poder del siglo XXI se ha sostenido a través de una serie de reformas con base en la decisión histórica de agruparlas a partir de los años 50, a través de un análisis en los cuales existen participación de los diferentes poderes del estado de cada época; se puede determinar la formación de otras relaciones sociales que se les atribuyen, incluso las normas laborales degradantes asociadas a la vida de los soldados. Por lo tanto, “este grupo de mujeres continuó su trabajo ininterrumpidamente, ya que eran líderes de facto, no de verdad, como resultado de las manifestaciones públicas de los tiempos de la persecución” (Chacón, 2020, pág. 18).

El autor Chacón (2020) indica que más tarde en “la Fuerza Naval una mujer ingresa como personal de tropa, el 16 de agosto de 1953, para que luego de la militarización alcance el grado de CBOS. SND. N. Zapata” (Chacón, 2020), 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” (Chacón, 2020).

Siendo de las tres ramas de las Fuerzas Armadas, la Fuerza Aérea la que más tarde incorporó a la mujer, dándola de alta como Soldado la primera mujer en 1966; y de ahí, pasarían 34 años para que ingresaran nuevamente mujeres y que se les permitiese ocupar un sitio dentro de la oficialidad. Es así, que “ingresó la I Promoción de oficiales Especialistas en abril del 2000, que graduó 11 oficiales en las especialidades de Medicina, Finanzas, Arquitectura y Relaciones Públicas (Chacón, 2020, p. 34).

### **Perspectiva de género en Fuerzas Armadas**

Desde la época del liberalismo la mujer se ha visto enrolada en los conflictos militares, no de manera directa, pero si dándole apoyo logístico a los soldados, llegando a alcanzar la máxima dignificación de sus derechos en el gobierno del presidente Eloy Alfaro, donde se le reivindicaron sus derechos que eran totalmente desiguales a los del hombre e iniciando su acceso a la educación, instituciones públicas y la libertad igualitaria que poseían los hombres. Teniendo en cuenta que, con anterioridad a este mandato la mujer únicamente era considerada como una persona que debía encontrarse bajo la tutela masculina y dedicarse de manera exclusiva al cuidado de los hijos, siendo ama de casa con derechos estrictamente limitados.

Este liberalismo del General Alfaro podemos decir que fue el punto de partida que necesitaba la mujer para demostrar que podía desenvolverse de manera activa en la sociedad ecuatoriana, dentro de lo político llegando a aportar exponencialmente en el ámbito administrativo, así como en la parte logística de los ejércitos, denominándose prácticamente al general Alfaro como el libertador de las mujeres.

El ingreso de mujeres llamadas a enrolar las filas del personal de Fuerzas Armadas tiene variaciones según sea el país. En vista que esto deja de ser una función netamente del género masculino, las mujeres parten a ser consideradas e impulsadas desde la Organización de las Naciones Unidas para que formen parte las misiones que se les designa a los militares dentro de los procesos de paz y seguridad, tanto dentro como fuera de sus países de origen.

Por ello, aunque ha sido muy reacia su aceptación a pesar de que la mujer ha demostrado que se encuentra preparada para ocupar cargos de nivel administrativo dentro de las filas militares, no se les llega a encomendar funciones operacionales que vayan mucho más allá de estar sentadas detrás de un escritorio; por el contrario de países con Fuerzas Armadas mucho más desarrolladas como las de Estados Unidos, Canadá y la de naciones Europeas mismas cuales han comenzado a darles este tipo de funciones operacionales a las mujeres por su eficiencia para cumplir este tipo de encargos.

Desde su proceso de reclutamiento se denota que es muy limitado e inequitativo, esto, por cuanto al estudio empírico que se ha podido realizar del personal ecuatoriano llamado a formar parte del reclutamiento con el fin de que conformen las filas militares. Del 100% seleccionado, solo el 10% es personal femenino por lo que está siendo un proceso totalmente desigual y discriminatorio para la mujer (Chacón, 2014), destacando que, lo correcto sería que los porcentajes sean de manera equitativa e igualitaria por cuanto a la estructura institucional que está diseñada para que no solamente los mandos militares sean asignados a los hombres, sino que cuenten con la participación activa del género femenino, en tales instituciones militares con cargos y funciones que pueden ser cumplidos por una mujer.

En el Ecuador, de hecho, se da un acontecimiento histórico dentro de un cuerpo uniformado visualizado en la Policía Nacional como una institución que no forma parte de las Fuerzas Armadas, pero que, sin embargo, tiene un proceso de selección, reclutamiento similar y un orden jerárquico dado por primera vez en el 2016 en el ascenso al grado de General de Policía de una mujer, presentado también en el 2021 en la designación de Comandante General de la Policía Nacional a Tannya Varela. (Lozano, 2017)

A pesar que, la función conferida por la Constitución a este cuerpo uniformado es diferente al que tiene las Fuerzas Armadas, se podría decir que se asemejan porque su objetivo es velar por la seguridad ciudadana y el respeto a la democracia y derechos humanos de las personas; por tanto, con este precedente histórico que vive la Policía Nacional, es posible expresar que, si se mantiene este camino evolutivo por la igualdad de derechos en unos años se hará realidad la posibilidad del ascenso de mujeres militares a los grados de Generales o Almirantes y serán quienes comanden nuestras milicias, algo que hasta el presente momento no se ha dado en el Ecuador.

### **Agentes que perjudican la equidad de oportunidades**

A nivel oficial, se ha instituido una Política de Género en las Fuerzas Armadas para promover la igualdad/equidad de oportunidades en el marco del plan de carrera de hombres y mujeres. La primera causa restrictiva es que no permiten el mismo número de mujeres que de hombres a las distintas ramas militares en el Ecuador. Las cantidades que muestra el Ministerio de Defensa Nacional son transparentes: “el Ejército acepta entre las candidatas a 462 mujeres, y por otra parte, la Fuerza Naval a 429 mujeres, pero en la Fuerza Aérea ecuatoriana se desempeñan 282 militares mujeres” (Montesdeoca, 2021, p. 152), supliendo un tanto por ciento de 2,9 como total en el personal femenino dentro de las Fuerzas Armadas.

Este condicionamiento para el ingreso está dado debido a una discordancia con lo sugerido por el Ministerio de Defensa Nacional, formalizándose cupos reducidos para el

personal femenino en el llamado al Servicio Militar Voluntario. Por ejemplo, “en 2019, se concedieron solamente 190 vacantes para las mujeres que fueron divididas en ciudades principales del país como: Quito (50), Cuenca (50), Guayaquil (70) y Manta (25)” (INEC, 2021).

La igualdad de oportunidades para ambos géneros, en este caso las mujeres, se encarga de limitar el porte de armas. La aviación del Ejército, el submarinismo, la caballería blindada y la infantería son extensiones donde la asistencia femenina es aún más carente, por lo que se estima de carácter netamente para hombres. Entonces, después de implementar políticas públicas que garanticen los roles de género, se destacan modelos para designar ocupaciones. Una realidad semejante se distingue en la intervención en Operaciones de Paz, con leve presencia del personal femenino.

### **Agentes que perjudican la equidad de resultados**

Los componentes que restringen la ecuanimidad de oportunidades tienen su repercusión de manera similar en la imparcialidad de resultados, suscitando nuevos agentes que emanan de las Fuerzas Armadas en el no alcance de la igualdad sustantiva. Al condicionar los cupos para la incorporación de mujeres, se redonda un nivel de porcentaje reducido femenino en el sector laboral. Esto da como consecuencia, que se indique que la imagen femenina no es idónea para establecer una multitud de presión que pueda tomar las riendas en la transición de los componentes que inhiben la igualdad en su plenitud.

La limitada intervención de mujeres en labores militares de un nivel de complejidad alto por su condición de género, de modo semejante altera la igualdad de resultados manifestada por el jurista Hepple para puntualizar el éxito de la ecuanimidad en el ámbito laboral, de esa reducida intervención se despliega “que las mujeres puedan conseguir puntuaciones más bajas en sus valoraciones o retrasar más en llegar a los puntos que se constituyeron por la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas para promociones y ascensos” (Hepple, 2001, p. 64)

### **Agentes que perjudican la equidad de dignidad humana**

El autor Hepple, en uno de sus concluyentes requerimientos enunciados, tiene “interés en dos de las finalidades de la Política de Género de las Fuerzas Armadas de Ecuador. Entre ellos se establece que se debe impulsar el buen vivir para el personal militar conformado por hombres y mujeres en los enfrentamientos” (Hepple, 2001, p. 65), dividiéndose así en una serie de acciones para ello. Adicionalmente, el otro objetivo se debe examinar y llegar a prever actos discriminatorios por razón de sexo para reducir o anular derechos.

Dos avances reconocidos, como imparcialidad en la garantía del derecho a la salud se dan a los militares masculinos y femeninos, así como la integración de exámenes particularmente de materia en temas de salud, la innovación de campañas educativas para advertir la violencia y la maternidad irresponsable, el reglamento dirigido a la no exclusión y las sanciones promulgadas por tales actos irregulares en oposición contra este grupo de personas. (Iza, 2016)

Pero incluso en un contexto más incluyente, donde las regulaciones son reforzadas y mantenidas por las mismas entidades estatales que ven la igualdad formal como un preceptivo de la norma, el fundamento y el proceder inoportuno entre los sujetos, aún limitan la igualdad. Por lo tanto, anticipadamente, se expresaba la escasez de situaciones aprobadas con base en los menesteres que tienen las féminas dentro de la institución militar. Igualmente, según la observación de campo de este estudio, continúan reconstruyéndose estereotipos de roles masculinos y femeninos que acrecientan la exclusión, así como las actitudes masculinas de colegas y funcionarios.

De ello, resulta necesario admitir que la uniformidad de la dignidad humana se ve acortada, ya que persisten los actos de discriminación contra un determinado grupo común, en este caso las mujeres, y se eluden los implementos disponibles para exterminarlos a causa de la marginación de género. La falta de un reglamento o directiva que, ante denuncias por discriminación o violencia de género, no ocasionen o sean un obstáculo intransigente al ejercicio efectivo de la igualdad de facto, atacan contra la propia igualdad donde el Protocolo de Género ha sido tan infalible.

En 2008, el autor Araújo sujeta a la igualdad como un prototipo social que debe ser comprendido a raíz de principios socioculturales, no solo en la extensión social y económica. En su pretensión de exigir, la aplicación de una Política de Género de las Fuerzas Armadas de Ecuador ha contemplado con renombre esa extensión constitutiva, puesto que ha examinado la obligación de una directiva legal guiada para que se extinga la segregación social, y ha promulgado las penalidades en caso de incidir en alguna anomalía. En materia de género, ha dado oportunidades a las mujeres en todas sus ramas y ha beneficiado la rectificación de la ley militar. Sin embargo, le queda un camino largo por recorrer en las mensuradas culturales y sociales, donde se mantienen fijados los mayores tabúes. Pluralizar la igualdad ayuda a instruir también al reconocimiento fusionado a los prototipos de la filosofía femenina de que todos son seres humanos sin importar la distinción de género.

### **Comparación con Fuerzas Armadas de otro país**

Podemos identificar que en otros países como lo son Chile y Perú, su proceso de selección para reclutamiento a su personal de Fuerzas Armadas posee una diferencia al llamamiento de sus requisitos donde existe una variación en la altura mínima

dependiendo de la función que vaya a desempeñar dentro, lo cual nos hace ver que son países que han realizado un estudio técnico para tomar esta decisión, y de esta manera, respetar sus preceptos constitucionales para que no exista este tipo de discriminación hacia sus jóvenes o profesionales que optan por esta carrera.

En estos países, también se encuentran incursionando en Fuerzas Armadas el género femenino, y aunque ha sido muy difícil la aceptación dentro de sus filas ha llegado a ser un avance enorme dentro de la sociedad, ya que al igual que el Ecuador, existen aún cierta reacia aprobación por encomendar actividades y funciones operacionales que les lleven a liderar las tropas en acciones específicas de combate y seguridad; esto se puede observar con mayor incidencia en Colombia, puesto que es un país que viene saliendo de una guerra civil-social interna con diferentes grupos armados de ejércitos revolucionarios, aquello les hace pensar que para tener este control en ocasiones donde existan enfrentamientos no puede llegar a ser dirigido por mujeres, demostrando que el porcentaje dentro de sus filas es mínimo y no encomendando para esta clase de funciones.

A pesar de existir esta reacia aceptación por parte de la mayoría de las milicias del mundo de que las mujeres formen parte del proceso de selección y sean reclutadas para formar parte de los mismos, esto no deja de ser una cuestión meramente interna de cada país, pero al igual, siempre forma parte del tema de que son tratados por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización del Atlántico Norte (OTAN), quienes dentro de su agenda impulsan la inclusión de las mujeres dentro de las misiones militares, delegadas así como en los procesos de paz que existen en países encontrados en conflicto.

Una de las naciones donde se le dio una participación en funciones operacionales a la mujer, dentro de un submarino, fue Noruega, llegando de hecho, a ser comandante de una unidad, al igual que los Estados Unidos y Reino Unido como países que han realizado avances dentro de su legislación para enrolar en sus filas militares a mujeres y utilizarlas en misiones a Irak y Afganistán. Esto ha provocado que la mujer vaya acrecentando de manera progresiva su aceptación en este campo de la sociedad, mismo que desde su creación fue visto y conformado por hombres, llevando de tal manera, al inicio de muchos cambios, no solo estructurales, sino de tipo sociocultural que ha conllevado que en las instituciones militares comience a existir la igualdad de derechos para la mujer. Un factor bien visto por la sociedad civil, donde cabe destacar, existe un acercamiento de las fuerzas militares para obtener personal calificado dentro de sus filas.

Asimismo, Vargas (2017) referencia que la discriminación en el personal militar de Perú está vinculada a la diferenciación de grados y estatus, como oficiales, suboficiales y tropa de servicio militar. De igual manera, los aspectos que influyen en esta discriminación se relacionan con la selección de los postulantes, quienes deben cumplir ciertas condiciones

o requisitos, y las limitaciones más influyentes se centran en la altura y la condición económica.

De otro modo, también destaca que, según la dirección de vigilancia alimentaria y nutricional del Instituto Nacional de Salud, la talla promedio de los peruanos es de 1,57 metros, siendo mayor en los varones (1,64 metros) que en las mujeres (1,51 metros). Aquellos que desean formar parte del ejército se encuentran con la primera limitación de la altura, siendo la mayoría de la población de la costa quienes cumplen con los requisitos, mientras que en menor medida ocurre en la selva y la sierra. Estudios indican que los peruanos que viven en los Andes son los de menor estatura, tanto en hombres como mujeres, lo que resulta en la exclusión de aquellos con baja estatura de integrar las filas del ejército.

De igual manera, señala que, la situación económica de cada persona o familia es un factor determinante en las fuerzas armadas, ya que se exige una garantía económica de 21,000.00 soles peruanos para cubrir las necesidades básicas de alimentación, vestimenta y estudio durante su estadía. Sin embargo, no todas las familias peruanas tienen la posibilidad de contar con esta cantidad, lo que claramente viola el principio de igualdad de oportunidades y el derecho a la igualdad ante la ley establecido en la Constitución.

Por ende, es esencial que nadie sea objeto de discriminación por su origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otro factor. Sin embargo, la exigencia de una garantía económica de 21,000.00 soles peruanos en las fuerzas armadas crea una barrera que limita el acceso de muchas personas a las oportunidades de servicio militar, generando una inequidad en el reclutamiento y selección del personal. Para garantizar la igualdad de oportunidades y el derecho a la igualdad ante la ley, es importante revisar y ajustar estos requisitos para lograr un reclutamiento militar más inclusivo y justo para todos los ciudadanos, sin importar sus circunstancias económicas.

### **Análisis de la desigualdad e inequidad en el proceso de selección**

En este caso, se puede decir que, el proceso de selección es desigual e inequitativo por cuanto al realizar el llamado para el proceso de reclutamiento a los jóvenes en general, hombres y mujeres; al momento de realizar la recepción de las carpetas para sus análisis no existe la misma cantidad de carpetas de ambos géneros, ni seleccionan iguales cantidades para que en lo posterior puedan continuar rindiendo las respectivas pruebas.

Para que en un proceso de selección no exista desigualdad e inequidad, se debe considerar cómo se encuentra estructurado dentro de la ley, su reglamento y directivas, la manera en que se configura este proceso, ya que el diseño de selección que estos posean tiene que estar ajustado de una manera que la misma cantidad de cupos a

seleccionar de hombres sea la misma para mujeres, asimismo, la parte estructural de las Fuerzas Armadas deberá acoplarse dentro de su ámbito administrativo y operacional para que su conductividad pueda ser dirigida no solamente por hombres, como hasta la presente fecha se ha venido dando; puesto que dentro de la historia de las Fuerzas Armadas del Ecuador no ha existido ninguna mujer que haya llegado a obtener el Grado de General o Almirante en la oficialidad, más sin embargo en lo referente al personal de tropa si han obtenido el grado más alto como es el de Suboficial Mayor.

Para que no exista esta desigualdad e inequidad debe de existir un cambio desde el proceso de selección, que es donde inicia, desempeñado como el punto de partida de la violación constitucional de tal derecho que tiene la mujer para ser aceptada en las filas militares como lo es el hombre en igualdad de condiciones y cantidad. Se espera que esto influya para que, en lo posterior, tenga la misma opción de obtener los más altos grados jerárquicos militares que el género masculino hasta el presente ha poseído.

### **Discriminación en los procesos de selección de Fuerzas Armadas**

Dentro de los procesos de selección de Fuerzas Armadas, existen un sinnúmero de requisitos que se debe cumplir para formar parte del proceso de selección a aspirantes, y luego del respectivo curso sea en las escuelas superiores militares o escuelas de formación de tropa llegar a ser parte de las filas militares en servicio activo. Uno de estos requisitos es tener como mínimo 1,65 cm de altura los hombres y 1,60 cm las mujeres, lo cual, deja muchas veces fuera de este proceso a cientos de jóvenes independientemente de su género, siendo algo inadmisibles, puesto que, al no tener este mínimo de altura ni siquiera es aceptado su prospecto para revisión y aprobación con el objetivo de rendir sus pruebas académicas, psicológicas, físicas y médicas respectivamente.

Este requisito que impide que los jóvenes puedan acceder a demostrar sus capacidades está totalmente en desacuerdo con la Constitución del Ecuador (2008), dado que esta es muy clara en lo que establece en su artículo 11 numeral 3, siendo que al ser rechazados por su altura estaría contraviniendo a este precepto constitucional ya que no se pueden medir las capacidades de una persona por cuanto mide, además, debería de existir un estudio en base a la función que vayan a desempeñar dentro de las filas militares ya que no todos van a realizar actividades operacionales encaminadas a la parte operacional; existen, de hecho, funciones netamente administrativas que no necesariamente convienen un prototipo con una altura, que de no cumplirla le dificultaría realizar sus funciones. Por eso, al ser este un requisito general es totalmente discriminatorio hacia las personas que no alcanzan ese mínimo de altura.

Según los juristas Gómez Castillo Edison y Jairo Castillos, ambos máster en derecho constitucional, coinciden en que el requisito de la altura al estar generalizado es un requisito discriminatorio en tal sentido, estaría en contra de la Constitución, donde lo ideal

sería que existiera un estudio tecnificado de acuerdo a las funciones que vaya a cumplir este militar, puesto que, no es lo mismo la función de un miembro de Fuerzas Armadas que va realizar actividades militares navales dentro de un submarino a las que va a realizar un soldado de fuerzas especiales en el Ejército, o las que va a realizar un o una militar en despachos de funciones netamente administrativas, dado el caso de los médicos, abogados o ingenieros.

Este estudio podrá especificar en cuales actividades sí sería indispensable realizar una selección de personal con un mínimo de altura como en la situación de los soldados de fuerzas especiales, en razón de que ellos ejercen actividades como realizar patrullajes constantes en sectores fronterizos, y, por ende, al andar armados y equipados con mochila de campaña necesitan tener una fortaleza fisiológica que les ayude a realizar estas actividades. No siendo así, para el personal que opta ingresar con una profesión y están destinados a ejercer cargos específicos relacionados a su carrera universitaria como sucede con los médicos y abogados que, al realizar su ingreso, sus funciones son netamente direccionadas a su profesión.

### **Análisis histórico en igualdad de género y condiciones de las Constituciones del Ecuador**

La Constitución de 1830 fue la primera carta magna del Ecuador tras la disolución de la Gran Colombia. Aprobada en Riobamba, esta constitución no incluyó disposiciones específicas sobre igualdad de género, lo que reflejaba las concepciones patriarcales predominantes en esa época. Por otra parte, la Constitución de 1897 significó un avance significativo en temas de igualdad de género al otorgar a las mujeres el derecho a la ciudadanía y al voto. Estableció que, al igual que los hombres, las mujeres debían tener 18 años y saber leer y escribir para ser consideradas ciudadanas y ejercer su derecho al sufragio.

En este sentido, en 1929 la Constitución ecuatoriana reafirmó el derecho de las mujeres a la ciudadanía y al voto universal. Esta medida representó otro paso importante hacia la participación política equitativa entre géneros. Seguidamente, la Constitución de 1938 ratificó el derecho de las mujeres a la ciudadanía y al voto universal, consolidando su participación política en igualdad de condiciones con los hombres. Además, en esta constitución se reconocieron los derechos de los indígenas, niños, niñas y personas con discapacidad, evidenciando una mayor inclusión en la protección de derechos.

Aunado a lo anterior, en la Constitución de 1979, Ecuador retornó a la democracia y se reafirmó el derecho de las mujeres a la ciudadanía y al voto. Esta constitución también garantizó derechos fundamentales como la salud, la educación, el trabajo y la seguridad social. Asimismo, en 1998, se produjo un avance en igualdad de género con la ratificación

del derecho de las mujeres a la ciudadanía y al voto. Además, esta constitución reconoció los derechos de los pueblos indígenas, niños, niñas y personas con discapacidad.

Por último, la Constitución de 2008 marcó un hito importante en materia de igualdad de género al declarar a Ecuador como un estado plurinacional e intercultural. También promovió la justicia indígena y garantizó el respeto a la Pachamama (naturaleza) como sujeto de derechos, si bien no mencionaba explícitamente cuestiones de género. De manera que, a través de estas distintas constituciones, se observa cómo el país ha avanzado en la inclusión y reconocimiento de los derechos de las mujeres, aunque aún persisten desafíos para alcanzar una plena igualdad de género en la sociedad ecuatoriana.

Según Orbe (2016) en la Constitución ecuatoriana de 2008, los derechos humanos adquirieron un papel central y relevante, lo que incluyó la necesidad de transformar las instituciones de seguridad, como las Fuerzas Armadas; por lo que, esta situación creó un ambiente propicio para la inclusión de la perspectiva de género y los derechos humanos en dicha institución. De igual forma, indica que el artículo 70 de la Carta Magna establece que el enfoque de género y derechos humanos debe ser transversalizado en el servicio público, lo que significó un impulso hacia la promoción de igualdad de oportunidades en el ámbito de la carrera militar. En consecuencia, se buscó garantizar que la incorporación de mujeres en las Fuerzas Armadas fuera más equitativa, asegurando que se respetaran y promovieran sus derechos humanos en el ejercicio de sus funciones.

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

Asimismo, tal como lo referencia Orbe (2016) en marzo de 2013 se presentó la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, una iniciativa innovadora y pionera con el objetivo de prevenir cualquier tipo de discriminación dentro de las Fuerzas Armadas. Esta política busca fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, promoviendo el bienestar y calidad de vida del personal militar, y fomentando la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por razón de género. Cabe destacar que, la base de esta política de género se sustenta en varios artículos de la Constitución de 2008 y en instrumentos internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979; la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer; y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas.

Por otro lado, la Ley Orgánica de la Defensa Nacional también se suma a este marco normativo, al proponer garantizar los derechos humanos de los miembros de las Fuerzas Armadas. Además, el Plan Nacional para el Buen Vivir (2013-2017) establece la importancia de garantizar los derechos humanos y el acceso a la justicia para la implementación de políticas públicas en general, incluyendo las relacionadas con la igualdad de género dentro de las Fuerzas Armadas. En conjunto, estas normativas y políticas reflejan el compromiso del Ecuador con la promoción de la igualdad de género y el respeto a los derechos humanos en su institución militar.

Aunado a lo anterior, Orbe (2016) indica que, el país es el tercero en la región, junto con Chile y Argentina, en expedir una política de género para las Fuerzas Armadas; lo cual refleja que, la incorporación del enfoque de género en las políticas públicas de las fuerzas militares en la región es aún limitada, ya que solo tres países han emitido políticas relacionadas con este tema, a pesar de las recomendaciones de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW). De la misma manera, en 2009, el Ministerio de Defensa de Ecuador creó una Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario con la misión de gestionar políticas de derechos humanos para fomentar el respeto a las normas nacionales e internacionales en las Fuerzas Armadas. Esta decisión política impulsó el interés de crear una política de género para la institución militar.

Por lo tanto, para desarrollar la política de género, se llevó a cabo un diagnóstico en 2010 que identificó diversas problemáticas relacionadas con las mujeres en la institución militar, como patrones culturales de roles tradicionales, falta de enfoque de género en la legislación militar, dificultades para la conciliación entre la vida profesional y familiar, falta de voluntad institucional para garantizar la igualdad y no discriminación hacia las mujeres, entre otros.

A partir de la identificación de estas problemáticas, se trabajó en una propuesta para fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la equidad de género y la no discriminación en la vida militar. Esto culminó en el año 2013 con la aprobación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador. De modo que, a lo largo de este proceso, se han evidenciado ciertos avances en la implementación de acciones basadas en la igualdad de oportunidades para las mujeres en la institución militar, los cuales se reflejaron en la cristalización de la Política de Género.

### **Discusión de resultados**

En el presente estudio, se ha podido evidenciar la desigualdad e inequidad en el proceso de selección de las Fuerzas Armadas del Ecuador, particularmente en cuanto a la participación de hombres y mujeres en el proceso de reclutamiento y selección. En este respecto, los resultados del estudio muestran que, si bien se realiza un llamado para el

proceso de reclutamiento a jóvenes de ambos géneros, la cantidad de carpetas recibidas y seleccionadas para continuar en el proceso es significativamente diferente entre hombres y mujeres. Esta disparidad en la selección refleja una clara desigualdad de oportunidades en el acceso a las filas militares.

En términos teóricos, estas conclusiones son coherentes con la teoría de la discriminación de género y el concepto de equidad de género. En este sentido, autores como Gómez Castillo Edison (2016) y Jairo Castillos (2016), ambos expertos en derecho constitucional han señalado que el requisito de altura mínima para ingresar a las Fuerzas Armadas es discriminatorio y va en contra de la Constitución ecuatoriana (2008), que establece el principio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Además, en la teoría de género y derechos humanos, se reconoce la importancia de eliminar la discriminación por género en los procesos de selección y en la participación de las mujeres en las instituciones militares; esto se alinea con las normas internacionales de derechos humanos, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979; y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.

Asimismo, en términos históricos, los resultados de este estudio reflejan cómo, a lo largo de la historia constitucional de Ecuador, ha habido avances en la inclusión y reconocimiento de los derechos de las mujeres en las diferentes constituciones. Sin embargo, persisten desafíos para alcanzar una verdadera igualdad de género en la sociedad y en las instituciones, como las Fuerzas Armadas. Sobre este tema Mariel (2018) explica que la incorporación masiva de mujeres a las Fuerzas Armadas, en épocas recientes, ha generado un desafío que va más allá de simples números, enfocados en los comportamientos que están arraigados en las instituciones militares, lo que obliga a reflexionar sobre las diversas prácticas que responden a los paradigmas tradicionales. Aunado al hecho de que, las nuevas experiencias y realidades sociales, crean una necesidad de adaptación, difícil de alcanzar para muchos.

## Conclusiones

La igualdad dentro de las instituciones Militares se manifiesta como aquel trato diferencial que se le promete a cada identidad de género, pretendiendo expeler la discriminación. Así, la Política de Género ha tenido un avance innegable al traducirse en la regulación de un cuerpo legal orientado a la no discriminación por razón de sexo y la inclusión del género femenino en la milicia. En base a esta política, se cuenta con un proyecto de carrera para hombres y mujeres sin discriminación, se desenvuelve una política general para fortalecer el Servicio Militar Voluntario Femenino, se respalda el derecho a la salud de hombres y mujeres, y se establecen normas de género en el Ejército, legalizando

sanciones para los que participen en actos de discriminación o cualquier forma de violencia de género.

Es preciso indicar que, se ha demostrado que si bien deben de existir requisitos para el proceso de reclutamiento de los miembros de Fuerzas Armadas, no es menos cierto que no deben de ser generalizados, por cuanto, muchas veces estos requisitos son violatorios de derechos constitucionales; es por esta razón que debe de existir una reforma o actualización a estos reglamentos o directrices que regulan estos procesos de reclutamientos con la finalidad de que no se vean afectados los futuros aspirantes, y así, el proceso sea equitativo, igualitario y no discriminatorio.

La formalidad de igualdad de género valederos en las Fuerzas Armadas del Ecuador estima los principios de igualdad de género y no discriminación. En esencia, dicha política establece como finalidad impulsar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la planificación de la carrera militar, promover el Servicio Militar Voluntario Femenino e incluir mujeres en todas sus áreas. Fomentar el buen vivir para militares para hombres y mujeres, incluyendo el acceso a la atención médica, la iniciación de centros infantiles para los hijos de los miembros, la mejora de la logística para que puedan satisfacer sus necesidades, atención en psicoterapia frente a la violencia de género y las diferentes discriminaciones. Apoyar la coeducación del personal militar justificado en la tolerancia a los principios de no discriminación e igualdad por razón de sexo, con proyectos y misiones educativas orientadas a la transformación cultural. Contrastar y eludir la discriminación de género, integrando una modificación en la legislación militar y certificando los derechos constitucionales de hombres y mujeres.

## Referencias Bibliográficas

Asamblea Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Chacón, R. (2014). *Mujer militar: su inclusión en las fuerzas armadas*. Ministerio de Defensa Nacional.

Chacón, R. (2020). *Avances de género en las fuerzas armadas ecuatorianas: 20 años*. FAE.

Donadio, M. (2010). *Women in the Armed and Police Forces*. Resolution 1325 and Peace Operations in Latin America, Buenos Aire.

Estrada, M. (2005). El estado, el poder y las mujeres: una relación ambigua. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 139-149.

- Hepple, B. (2001). Igualdad, representación y participación para un trabajo decente. *OIT*.
- Iza, K. (2016). *La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas Ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)*. IAEN.
- Lozano, M. (2017). Analysis of historical evolution of the economic structure of las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) as main factor of the Colombian armed conflict perpetuation. *Revista Internacional De Ciencias Sociales*, 96–106.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2013). *Boletín 6 de la Academia Nacional de Historia Militar*. Registro oficial.
- Montesdeoca, J. (2021). “¿Se hace camino al andar?”: de la igualdad formal a la igualdad sustantiva en las Fuerzas Armadas del Ecuador. FLACSO.
- Orbe, K. L. (2016). Mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014). *ISSN impreso: 1390-8081 - ISSN electrónico: 2477-9245*.
- OTAN. (2015). *Programa Ciencia para la Paz y la Seguridad*. UNSCR1325, Universidad Rey Juan Carlos / Australian Human Rights Commission / Australian Defence Force.
- UNESCO. (2023). *Igualdad de género*. UNESCO.
- Vargas, W. (2017). *Factores de discriminación del personal militar de las Fuerzas Armadas – 2017*. TELESUP.