

## MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS: EL CASO DEL EJÉRCITO ECUATORIANO

Ximena Morales-Urrutia\*, Rosanna Barba-Cevallos, Carlos Homero González-Guerrero, Juan Carlos Zapata-Guerrero y Diego Mauricio Noroña-Gallo  
Departamento de Seguridad y Defensa, Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Sangolquí, Ecuador.

\*Autor de correspondencia: xime\_morales27@yahoo.es

Recibido: 26 de noviembre de 2017 / Aceptado: 4 de diciembre de 2017

### RESUMEN

Este artículo se enfoca en el estudio de la inclusión de personal femenino en las Fuerzas Armadas, específicamente en el Ejército Ecuatoriano. Desde el punto de vista teórico, se revisan las políticas y principios de inclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas, mientras que desde el punto de vista empírico se ha estudiado el grado de participación de la mujer en el ámbito militar, durante el período 2008-2016 a partir de los datos aportados por la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA) y el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. Los resultados apuntan a que las diferentes políticas y principios establecidos por el Gobierno Nacional y las Fuerzas Armadas son positivas y entusiastas con respecto a la igualdad de oportunidades y trabajan con un modelo de inclusión que promueve ideas de equidad.

**Palabras Clave:** Inclusión, Mujeres, Fuerzas Armadas, Políticas.

### ABSTRACT

This article focuses on the study of the inclusion of female personnel in the Armed Forces, specifically in the Ecuadorian Army. From the theoretical point of view, the policies and principles of inclusion of women in the Armed Forces are analyzed, while from the empirical point of view, the degree of participation of women in the military sphere has been studied during the period 2008-2016. The data analyzed was provided by the Directorate of Human Rights and International Humanitarian Law of the Ministry of National Defense (MIDENA) and the Joint Command of the Armed Forces. The results suggest that the different policies and principles established by the National Government and the Armed Forces are positive and enthusiastic about equal opportunities and work with an inclusion model that promotes ideas of equity.

**Keywords:** Inclusion, Women, Armed Forces, Policies.

### INTRODUCCIÓN

En los últimos tiempos, la inclusión de las mujeres en el ejército es una tendencia cada vez más global. Sin embargo, todavía existen muchos países que no incluyen mujeres en el ejército como, por ejemplo, Irán o Afganistán. Cada país tiene sus propias razones para incluir o excluir a las mujeres de sus ejércitos. A pesar de que algunos campos están cerrados para las mujeres y aún cuando la tasa de participación de las mujeres en el ejército es menor, los estudios han demostrado que la incorporación de mujeres a las diferentes ramas del ejército ha sido bastante positiva (Bustamante, 2012). Lo anterior, es un reflejo de los cambios en las normas de género, el papel de las mujeres en la sociedad civil y la evolución en la naturaleza de las fuerzas armadas. En la mayoría de los países, a pesar de que las mujeres son una fuente vital de mano de obra para el ejército, su aceptación e inclusión sigue siendo un desafío.

Los hombres del ejército de diferentes países tienen diferentes puntos de vista hacia la inclusión de las mujeres en el ejército. En el caso de Estados Unidos y Noruega están de acuerdo en que las mujeres son un activo para la organización militar, no obstante los hombres en el ejército estadounidense creen que deben crearse oportunidades iguales para las mujeres, mientras que los hombres noruegos sienten que debe darse el mismo trato a los géneros en el ejército. Las actitudes de los hombres hacia las mujeres en el ejército sueco son positivas y las creencias sexistas, el rango y el contacto interpersonal con las mujeres en el ejército parecen ser los mejores predictores de estas actitudes (Ivarsson et al., 2005; MacKenzie, 2015).

## MUJERES EN EL EJERCITO

En la década de 1970 se presentaron intensos cambios en las estructuras sociales y económicas de América Latina y, por supuesto, Ecuador no ha sido la excepción. Se dejó de lado ciertas formas de pensar y tabúes, dando paso a la posibilidad de ingreso voluntario de la mujer a la vida militar, inicialmente como oficiales de servicios, quienes luego de un período de militarización, constituyeron parte de las Fuerzas Armadas como oficiales de sanidad o de justicia (Ministerio de Defensa Nacional, 2014).

Las oficiales que entraron en las condiciones anteriormente mencionadas, mantenían obligaciones militares; sin embargo, no tenían una reglamentación que se ajustara a sus necesidades y simplemente cumplían sus funciones de acuerdo a la especialidad de cada una de ellas (hospitales o juzgados). La permanencia de las mujeres en las Fuerzas Armadas, estaba sujeta a ciertas limitaciones de ascenso a ciertos grados jerárquicos superiores. Actualmente, la formación de grupo de oficiales como éste, se mantiene con una reglamentación especial y con las especialidades de sanidad y justicia (Ministerio de Defensa Nacional, 2014).

Cabe mencionar que en 1975 se forma un contingente de aproximadamente 100 soldados mujeres en el Ejército, quienes luego de su formación aproximadamente de seis meses, se desempeñaron en las unidades militares como oficinistas para así reemplazar a los varones que cumplían estas funciones. Sin embargo, este proyecto no tuvo éxito, ya que no se realizó una adecuada planificación y tampoco se disponía de la reglamentación necesaria. En 1999, las Fuerzas Armadas después de varios estudios y análisis en los diferentes niveles, abrió la posibilidad para que la mujer opte por la carrera militar, considerando que ella ocupa roles importantes dentro de la evolución y desarrollo de la sociedad. Por tanto se permitió el ingreso de mujeres a las escuelas de formación de oficiales. El programa propuesto, contempla que los estudios superiores se deben realizar en las mismas condiciones que los hombres para que éstas logren el grado de subtenientes. Además, se considera pertinente admitir el ingreso de cadetes de género femenino a la Escuela Militar, como aspirantes a oficiales de armas de apoyo de combate y de apoyo de servicio de combate inicialmente, para después de una evaluación a corto y mediano plazo y de acuerdo a los resultados obtenidos, ampliar a las armas de combate. Finalmente, se pone de manifiesto, que se debe continuar con el proceso de formación de oficiales especialistas de ambos sexos (Ministerio de Defensa Nacional, 2014).

Los avances de inclusión y su importancia en la vida militar, se debe reconocer que no fue sino hasta 1956 cuando ingresaron por primera vez dos mujeres a la Fuerza Terrestre. No obstante, fue en la década de los 70 cuando inesperadamente se dio el ingreso femenino en las tres fuerzas, así 13 oficiales especialistas llegaron a ostentar el grado de coronel y se mantuvieron en el servicio activo hasta 1999. Sin embargo, ese ingreso femenino se detuvo

abruptamente, emergiendo una brecha de la participación de mujeres, entre 1974 y 1995 (Ministerio de Defensa Nacional, 2014).

Se debe destacar tres momentos cruciales que han fortalecido la inclusión militar de la mujer en las Fuerzas Armadas. En primer lugar, se ha creado el reglamento disciplinario y de recompensas para las aspirantes en las escuelas de formación de las Fuerzas Armadas. Este reglamento fue concebido con una visión tan abierta, incluyente e igualitaria que fortaleció a la institución. El segundo hito, está relacionado con el reglamento transitorio para garantizar el principio de aplicación directa inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, ésta se ha convertido en una valiosa herramienta –tanto para hombres como para mujeres– por ser el instrumento que da las directrices de cómo manejar situaciones puntuales sobre la mujer en el ámbito militar. Este reglamento, que nació como temporal y transitorio, sigue vigente. A los dos anteriores se suma un tercer hito importante, la política de género implementada para las Fuerzas Armadas que ha sido calificada como una política inclusiva en el ámbito militar. Estos momentos históricos, resultan herramientas valiosas que distinguen al Ecuador como el tercer país en tener una política de género –Argentina y Chile también la poseen– que ampara las acciones de la mujer en la vida militar (Ministerio de Defensa Nacional, 2014).

En este contexto, en el Ecuador en general, se han implementado diferentes políticas de inclusión, empezando por la *Constitución de la República al tratar los derechos y sus principios de aplicación*, en el artículo 11, numeral 2, manifiesta que *“Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portador VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación”*. *“El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.”* Asimismo, en el artículo 70 de la Constitución de la República consta que: *“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.”* (Asamblea Constituyente, 2008).

En la misma línea argumental, el Plan Nacional para el Buen Vivir, en su objetivo 9 en cuyo acápite consta *“Garantizar la vigencia de los derechos y la justicia”*, el cual señala: *“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.”* (SENPLADES, 2013).

Frente a esta realidad, en el mismo año, el Ministerio de Defensa Nacional elaboró y aprobó las políticas de género para las Fuerzas Armadas del Ecuador, acorde al texto que se detalla a continuación (Tabla 1):

Tabla 1 Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador

<p>La Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, constituye una política inclusiva en el ámbito de la defensa, y contribuirá de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares.</p>	
<p><b>Objetivo 1: Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres.</b></p>	<p><b>Políticas</b></p> <p>1. Promover el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de las Fuerzas Armadas, como oficiales y tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias.</p> <p>a. Impulsar, de manera gradual y progresiva, la plena incorporación y acceso de las mujeres a Fuerzas Armadas, en calidad de oficiales, miembros de tropa, en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acorde a sus competencias.</p> <p>b. Realizar diagnósticos permanentes sobre la situación de las mujeres en Fuerzas Armadas.</p> <p>c. Fomentar la participación de las mujeres en operaciones de paz en forma progresiva y acorde a las necesidades de la misión.</p> <p>d. Controlar el estricto cumplimiento de todas las actividades y funciones inherentes y no distraer con tareas ajenas a su competencia al personal militar según su respectiva clasificación: arma, técnico, servicios y especialistas, dentro de su grado y plan de carrera.</p>
	<p>2. Fomentar el Servicio Militar Voluntario Femenino.</p> <p>e. Impulsar el ingreso al Servicio Militar Voluntario a las mujeres que cumplan los requisitos establecidos por la ley, en forma progresiva, siempre y cuando se disponga de la infraestructura, planes y programas de capacitación.</p> <p>f. Implementar un plan piloto, que permita definir un diagnóstico, el cual brinde los elementos necesarios para tomar decisiones, acordes a las tendencias sociales y las verdaderas necesidades de la institución militar, con una proyección prospectiva, para poder atender en forma adecuada al Servicio Militar Voluntario Femenino.</p>
<p><b>Objetivo 2: fomentar el buen vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares.</b></p>	<p><b>Políticas</b></p> <p>1. Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares.</p> <p>a. Incrementar una infraestructura de habitabilidad adecuada para el personal militar femenino y masculino en todos los grados.</p> <p>b. Adecuar o incrementar el espacio laboral para el personal femenino y masculino de Fuerzas Armadas.</p> <p>c. Elaborar un plan de instalación de centros infantiles para los hijos e hijas del personal de Fuerzas Armadas, en los repartos militares, que promuevan el involucramiento paterno en la crianza y cuidado de sus hijos.</p>
	<p>2. Garantizar el derecho a la salud de mujeres y hombres militares.</p> <p>a. Mejorar la atención médica y actualizar la calificación de enfermedades catalogadas como catastróficas o de alta complejidad.</p> <p>b. Fortalecer las campañas sobre salud sexual y reproductiva del personal militar, promoviendo además la maternidad y paternidad responsables.</p> <p>c. Incorporar a la ficha médica exámenes médicos especiales, considerando su condición de hombre o mujer, así como su edad, tales como el examen de próstata en hombres y de mama en mujeres.</p> <p>d. Fortalecer la atención psicológica al personal militar que haya sufrido violencia de género y otras formas de discriminación.</p>
	<p>3. Mejorar el bienestar del personal militar.</p> <p>a. Definir y dotar de uniformes y prendas militares reglamentarias para el uso del personal militar femenino en Fuerzas Armadas.</p> <p>b. Promover el equilibrio de la vida militar y familiar de los/las militares, considerando el hecho de la existencia de familias de conformidad a los artículos 66, 67 y 68 de la Constitución de la República.</p> <p>c. Fomentar un buen ambiente laboral reduciendo todo tipo de acoso en los repartos militares y en caso de quejas, el Departamento de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario de cada fuerza realizará un adecuado seguimiento.</p> <p>d. Realizar un seguimiento oportuno y adecuado a los temas de violencia intrafamiliar a cargo de los Departamentos de Bienestar de Personal de cada fuerza.</p>

<p><b>Objetivo 3: fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género.</b></p>	<p><b>Políticas</b></p> <p>1. Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género.</p> <p>a. Promover programas educativos para el cambio de patrones culturales, con enfoque de género y no discriminación, en Fuerzas Armadas, durante los períodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.</p> <p>b. Fomentar y generar campañas educativas para prevenir la violencia de género, violencia intrafamiliar, el acoso sexual y laboral, y la educación sexual y reproductiva responsable.</p>
<p><b>Objetivo 4: Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en género que tengan por objeto menoscabar o anular derechos.</b></p>	<p><b>Políticas</b></p> <p>1. Generar cambios en la legislación militar con enfoque de género.</p> <p>a. Incorporar el enfoque de género en las leyes y reglamentos militares, sin discriminación, estableciendo medidas de acción afirmativa para ampliar y fortalecer la participación de la mujer en Fuerzas Armadas.</p> <p>b. Incorporar en la legislación militar temas que regulen las actividades del personal de Fuerzas Armadas, garantizando los derechos constitucionales, especialmente aquellos relacionados con la situación de maternidad, paternidad, lactancia, etc., considerando el principio más favorable.</p>

Fuente: Ministerio de Defensa Nacional, 2013.

## METODOLOGÍA

La metodología empleada se basó en dos enfoques cualitativo y cuantitativo. Mediante el cualitativo se obtuvo un primer acercamiento a la realidad de las políticas y principios de inclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas, prestando especial atención al caso del Ejército ecuatoriano, mientras que el cuantitativo permitió determinar el grado de participación de la mujer en el ámbito militar, durante el período 2008-2016 a partir de los datos aportados por la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del Ministerio de Defensa Nacional (MIDENA) y el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

Este estudio fue descriptivo, ya que permitió apreciar, de forma clara y diferenciada, en qué fuerzas y áreas se desempeñan las mujeres tanto oficiales como personal de tropa dentro de la institución. Adicionalmente, se realizó una investigación documental bibliográfica, con el fin de describir la temática analizada.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En años recientes, la presencia del personal femenino en las Fuerzas Armadas, ha incrementado considerablemente, como se puede evidenciar ha existido un crecimiento entre el año 2013 y 2016 del 48% (Tabla 2). Es de destacar que en el año 2016 el personal femenino de la Fuerza Terrestre representa un 39% en comparación con las demás de la clasificación. Este hecho podría venir dado por la consolidación y puesta en práctica de la política de género implementada en las Fuerzas Armadas. Otro hecho a destacar, en ambos períodos es que el personal femenino de tropa tiene un mayor participación sobre el personal femenino de oficiales, en general para las Fuerzas Armadas.

Tabla 2 Personal militar femenino de las Fuerzas Armadas. Total.

<b>Fuerza</b>	<b>Oficiales</b>	<b>Personal de Tropa</b>	<b>Total por fuerza</b>	<b>Oficiales</b>	<b>Personal de Tropa</b>	<b>Total por fuerza</b>
	<b>2013</b>	<b>2016</b>				
Fuerza Terrestre	189	119	308	272	213	485
Fuerza Naval	82	240	322	109	328	437
Fuerza Aérea	54	147	201	76	238	314
<b>TOTAL</b>	<b>325</b>	<b>506</b>	<b>831</b>	<b>457</b>	<b>779</b>	<b>1236</b>

**Fuente:** Elaborado a partir de datos provistos por la Dra. Rosita Chacón, extraídos de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, 2013 y el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2016.

En el último quinquenio analizado, los datos revelan que en el año 2008 tan sólo las áreas de Justicia, Sanidad, Veterinaria y Comunicación Social contaban con la presencia de personal femenino con un total de 69 oficiales. A partir del 2013 se observa el incremento de participación tanto de oficiales como de personal de tropa femenino, en las áreas de Justicia, Sanidad, Veterinaria, Comunicación Social; Material de Guerra, Intendencia, Transportes; Inteligencia Militar, Comunicaciones, Artillería, Ingeniería; Sanidad, Ayudantía General, Informática, Sistemas, Músicos. Finalmente, se denota que de las áreas analizadas, el área de Sanidad, Ayudantía General, Informática, Sistemas, Músicos cuenta con una mayor participación (38%) en relación a las demás de la clasificación.

Tabla 3 Resumen del personal femenino en Fuerza Terrestre

<b>Resume de personal femenino oficiales especialistas y personal de tropa</b>		
<b>Área</b>	<b>2008</b>	<b>2013</b>
<b>Justicia, Sanidad, Veterinaria, Comunicación Social</b>	69	83
<b>Material de Guerra, Intendencia, Transportes</b>	-	59
<b>Inteligencia Militar, Comunicaciones, Artillería, Ingeniería</b>	-	47
<b>Sanidad, Ayudantía General, Informática, Sistemas, Músicos</b>	-	119
<b>TOTAL</b>	<b>69</b>	<b>308</b>

**Fuente:** Elaborado a partir de datos provistos por la Dra. Rosita Chacón, extraídos de la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario del MIDENA, 2013 y el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2016.

## CONCLUSIONES

A luz de los resultados, se evidencia que los cambios introducidos en la política nacional, han influido positivamente en la implementación de políticas y principios de inclusión en las Fuerzas Armadas, así como la apertura de más puestos a mujeres con base en el entendimiento de que los roles militares continúan evolucionando.

Además, la igualdad de oportunidades y la celebración de la diversidad dentro de las Fuerzas Armadas son un objetivo loable, es así que la mujer ecuatoriana se ha posicionado dentro la institución, siendo una parte fundamental en el desarrollo de las actividades del Ejército ecuatoriano.

En las Fuerzas Armadas, la mujer ha tenido la oportunidad de desenvolverse profesionalmente, en campos que antes no podía desempeñarse, superando estereotipos de carácter sociocultural y logrando una realización personal y profesional a través de la entrega y superación diaria en su carrera militar. En definitiva, el Ejército ecuatoriano al ser una institución de valores y de servicio inserta en una sociedad ha evolucionado a la par de ésta, ofreciendo oportunidades de inclusión e igualdad para todos los ecuatorianos.

## REFERENCIAS

- Asamblea Constituyente (2008). Constitución de la República del Ecuador, Montecristi, Ecuador.
- Bustamante, S. B. (2012). *The role of women and gender in conflicts: General catalogue of official publications*. Spanish Ministry of Defence. Retrieved December 2016, from <http://www.publicacionesoficiales.boe.es>
- Chacón, R (2016). *Mujer Militar: Su inclusión en las Fuerzas Armadas*. Ministerio de Defensa Nacional. Quito, Ecuador.
- Iturralde, M. (2015). La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: Un espejo de la sociedad. *El Outsider*, 3(3).
- Ivarsson, S., Estrada, A. X., & Berggren, A. W. (2005). Understanding men's attitudes toward women in the Swedish Armed Forces. *Military Psychology*, 17(4), 269.
- MacKenzie, M. (2015). *Beyond the band of brothers: The US military and the myth that women can't fight*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Ministerio de Defensa Nacional (2013). *Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito, Ecuador.
- Revista del Ministerio de Defensa Nacional (2014). Inclusión: "La vida militar es el reflejo de la sociedad civil", *Revista Defensa*, (1) p.28
- SENPLADES, S. N. (2013). *Plan Nacional de Desarrollo/Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017*.