

# EL DERECHO A LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LOS CRITERIOS DE MERITOCRACIA, PARIDAD Y EQUIDAD EN EL INGRESO DE CADETES A LAS ESCUELAS SUPERIORES DE FF. AA Y POLICÍA NACIONAL

Moreno Gavilanes William Fernando<sup>1</sup>, Lozada Mera Franklin Mauricio<sup>2</sup>, Lascano Cevallos Héctor Rolando<sup>3</sup>  
 wmorenogavilanes@yahoo.com, lozadaconsultores@yahoo.es, pocho31981@live.com  
 ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-7775-8846>, ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-5564-8443>, ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6220-2140>  
 Universidad Técnica de Ambato-Ecuador

Recibido (08/10/19), Aceptado (05/11/19)

**Resumen:** Los procesos de inclusión que se desprendieron de la Carta de las Naciones Unidas donde se reconoció la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, provocaron que alrededor del mundo se forjen constituciones que incorporaron en sus textos diversas demandas sociales incluyentes, entre ellas la igualdad de trato y de oportunidades entre ambos géneros. A raíz de ello, los Estados iniciaron diversas acciones que se cristalizaron en normativas ratificadas como por ejemplo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, entre otras. Los ordenamientos jurídicos constitucionales de los distintos Estados democráticos admiten a la igualdad como base primordial, con un valor normativo y axiológico, que influye directamente en el desarrollo e implementación de los Estados, para avanzar hacia una composición social, política, jurídica y económica. Dentro de los procesos de democratización en los países de América Latina, que han incorporado reformas legales y políticas para el desarrollo de sus Estados, se encuentra el fortalecimiento de la participación de las mujeres, situación que actualmente es primordial para que una democracia pueda ser considerada como tal. Es así como se despliega el cambio paradigmático de una sociedad patriarcal militarizada y eventualmente en la década de los 70, empezaron a ingresar mujeres especialistas a las Fuerzas Armadas del Ecuador. Posteriormente, con base en la promulgación de la Constitución Política de 1978, la Policía Nacional, dentro de las instituciones del ramo, fue la primera en otorgar, de forma muy limitada, oportunidades a la mujer, para constituir parte de la profesión, incorporando a su Escuela de Formación de Oficiales a cadetes de género femenino. El problema de esta investigación, radica en el derecho a la no discriminación y los principios de meritocracia, paridad y equidad que se aplican en los procesos de planificación, promoción y selección de cadetes en las Fuerzas Armadas y en la Policía Nacional del Ecuador, en virtud que existe una mayor cantidad de cadetes en formación de género masculino, excluyendo en cantidad paritaria al género femenino y, al dar prioridad a los hombres para su ingreso, desecha en parte los criterios de acceso en igualdad de oportunidades. El objetivo principal es encausar los elementos para que se produzcan acciones afirmativas con relación al problema

**Palabras Clave:** Democratización, género, Inclusión, principio de igualdad, participación.

## THE RIGHT TO GENDER EQUALITY AND THE CRITERIA OF MERITOCRACY, PARITY AND EQUITY IN THE ADMISSION OF CADETS TO THE FF HIGHER SCHOOLS. AA AND NATIONAL POLICE

**Abstract:** The processes of inclusion that emerged from the Charter of the United Nations where equality of rights between men and women was recognized, led to constitutions around the world that incorporated in their texts various inclusive social demands, including equal treatment and of opportunities between both genders. As a result, the States initiated various actions that crystallized in ratified regulations such as the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women adopted by the General Assembly of the United Nations, among others. The constitutional legal systems of the different democratic states admit equality as a fundamental basis, with a normative and axiological value, which directly influences the development and implementation of the States, to move towards a social, political, legal and economic composition. Among the democratization processes in Latin American countries, which have incorporated legal and political reforms for the development of their States, is the strengthening of women's participation, a situation that is currently essential for a democracy to be considered as such. This is how the paradigmatic change of a militarized patriarchal society unfolds and eventually in the 70s, women specialists began to enter the Armed Forces of Ecuador. Subsequently, based on the promulgation of the Political Constitution of 1978, the National Police, within the institutions of the branch, was the first to grant, on a very limited basis, opportunities to women, to constitute part of the profession, incorporating its Officer Training School for female cadets. The problem of this investigation lies in the right to non-discrimination and the principles of meritocracy, parity and equity that are applied in the processes of planning, promotion and selection of cadets in the Armed Forces and in the National Police of Ecuador, in virtue that there is a greater number of cadets in formation of masculine gender, excluding in equal amount to the feminine gender and, when giving priority to men for their admission, partly discards the criteria of access in equal opportunities. The main objective is to prosecute the elements so that affirmative actions occur in relation to the problem.

**Keywords:** Intelligent Electronic Devices - IEDs, Renewable Energy, Electric Cogeneration, Smart Grid, LFSR Model.

## I.INTRODUCCIÓN

El Ecuador, así como otros Estados, ratificaron internacionalmente su compromiso de garantizar a la mujer el derecho a elegir libremente profesión y empleo, a su ascenso, a su estabilidad y a todas las prestaciones y condiciones de servicio, a más de la formación profesional superior y al readiestramiento periódico [1]. Sobre este cimientó y con los criterios de heterogeneidad en el mundo, no se podría entender que en la actualidad el hecho de ser mujer aún sea motivo de discriminación, sin embargo, otra de sus formas presentes en las sociedades, es la falta de aproximación a los criterios incluyentes de condiciones laborales paritarias. En esta perspectiva, se refleja que no se ha construido completamente un horizonte conceptual común, que tenga capacidad propositiva y que establezca procedimientos específicos para enfrentar la discriminación, atendiendo y respetando las diferencias de género, obligándose a permitir el acceso a las mujeres en igualdad de vacantes, condiciones y oportunidades, especialmente en las Escuelas Superiores de las Fuerzas Armadas. y de la Policía Nacional.

La incorporación de acciones afirmativas y la participación activa de las mujeres en todos los campos de la sociedad ha ido creciendo de manera paulatina; sin embargo, en ciertos campos como el uniformado los roles de género se han mantenido profundamente marcados y en esa medida, encontrar mujeres que quisieran ser parte de las Fuerzas de Seguridad, se volvía una situación difícil, pues sus roles definidos socialmente, complicaban la incorporación de este género a la fuerza laboral masculina que se creía únicamente necesitar en el ámbito militar [2].

En la actualidad, bajo estos criterios democráticos, se vuelve primordial que todas las instituciones, generen estructuras de participación colectiva, que otorguen una ampliación social de intervención en todo el componente del Estado para afianzar la paridad y equilibrio de género en el acceso a derechos y oportunidades especialmente laborales, dejando de lado la visión esencialista y estática existente [3]. La paridad va de la mano con la democracia representativa, a sabiendas que, la igualdad de género es un barómetro de la democracia dentro de cualquier sistema político y social de los actuales Estados sociales de derecho [4]. Con políticas de Estado, como la paridad, se ha tratado de dar una solución plausible a la disyuntiva de la cantidad equitativa entre mujeres y hombres, particularmente cuando la exclusión de las mujeres en los procesos de toma de decisiones fue considerada como un obstáculo para los programas especialmente militares de paz y desarrollo, lo cual se ha evidenciado en el transcurso del tiempo, al

ir incorporando un porcentaje cada vez mayor de mujeres, avizorando estos principios con criterios integracionistas [5]. El objetivo de estos criterios sería entonces la igualdad de número entre hombres y mujeres para su acceso en las diferentes Escuelas Superiores de las instituciones de seguridad armada del país, pero cuando se refiere a participación inclusiva de las mujeres en la fuerza pública, uno de los temas más complejos es definir la forma en cómo se efectuará dicha participación, en términos de cantidad y calidad, al saber que, más notorias son las excepciones que la regularidad en su acceso, debido a las resistencias prácticas que siguen siendo importantes [2], [4].

Con base en estos criterios alcanzados, ser mujer, en cualquiera de los cuerpos de seguridad, que han fundamentado su doctrina en un carácter militar, se torna difícil, puesto que todas sus estructuras organizativas e inclusive físicas, han sido adaptadas a las necesidades sociales del género masculino [6]. La idea constructivista que expresa que las diferencias de género radican en construcciones culturales arbitrarias, indica que el rol de género es una construcción de la sociedad a lo largo del tiempo y por ende sus instituciones funcionan de acuerdo al comportamiento colectivo, si se parte de este análisis, la presencia insuficiente de la mujer en las instituciones uniformadas, obedece a que el accionar de cualquier institución pública o privada, se modifica a la par de los avances de la sociedad [7].

El escaso número de mujeres en las fuerzas de seguridad denota la acotada aplicación de un enfoque de género en los niveles de admisión de la mujer, lo cual advierte también que tomará tiempo consolidar los progresos en políticas de género, para que quienes accedan a esta rama profesional puedan incorporarse en mayor número en el futuro [1], [6]. Para evidenciar el grado de inclusión de la mujer en las instituciones armadas, se puede indicar que, en la Policía Nacional, el personal policial femenino constituye el 8,64% del total de los servidores policiales activos; de los cuales 12 % corresponden a Servidores Policiales directivos y el 88% a Servidores Policiales Técnico Operativos; y, en las Fuerzas Armadas fluctúa entre el 3,1%, del cual el 37% son oficiales y el 63% personal de tropa; de este universo, el 40% corresponden a la Fuerza Terrestre, el 35 % a la Armada Nacional y el 25 % a la Fuerza Aérea; cifras que, aún reflejan que la participación femenina al interior de estas instituciones no ha logrado un carácter totalmente inclusivo [1]. Como se ha dicho, existen los instrumentos legales internacionales y constitucionales para hacer frente a la inequidad en el acceso de la mujer en paridad para formar parte en las Escuelas Superiores de los cuerpos de seguridad armada del país, pero esto

se trasluce en subyacentes cuestiones estructurales.

Este trabajo se compone de tres secciones además de esta; la segunda trata sobre los aspectos teóricos que fundamentan esta investigación, la tercera sección aborda la metodología, la cuarta sección muestra los resultados y finalmente se presentan las conclusiones y recomendaciones.

## **II. DESARROLLO**

### **A. Derecho a la no discriminación**

Ahora bien, dentro del derecho a la no discriminación se está dejando de lado la exclusión a los otros tipos de género que han retado al orden heterosexual establecido conservadoramente, y son estos grupos quienes han luchado fuertemente para ser reconocidos y aceptados en igualdad de condiciones y derechos dentro de la sociedad [5], [7].

Habría que decir también, que estos grupos relegados de varios aspectos sociales son parte inalienable actualmente del enfoque inclusivo no discriminatorio que marcan las agendas políticas, aunque todavía hay contraposiciones religiosas e ideológicas que obstaculizan su desenvolvimiento normal. Con respecto a las contraposiciones culturales y teóricas existentes sobre la falta de oportunidades en igualdad de condiciones, sobresale un nuevo enfoque feminista el cual expresa que de igual forma es adaptable a otras formas sociales de no discriminación, pero parcialmente binarias [8].

Para los fines de este trabajo, en lo referente a la discriminación, la definición a adoptar es la siguiente:

Al hablar de discriminación, se debe establecer como una conducta que basa su origen en la herencia cultural y social, lo que daría como resultado a que la esencia de esta no se resume a actos aleatorios o una cuestión de preferencia, pues su entramaje se desarrolla en un atentado progresivo con acciones de desprecio hacia grupos que son susceptibles de prejuicios o estigmas los que los han individualizado de forma negativa.

Estas acciones de desprecio se da de forma independiente en que los grupos afectados hayan promovido una situación para que se dé tal efecto, dejándoles a estos en una clara realidad de desventaja lo cual estaría atentado a sus derechos fundamentales, siendo de imperativo cumplimiento, pues con relación al principio de convencionalidad que debe cumplir la Constitución, estos derechos de no discriminación, también se han desarrollado a nivel internacional por medio de los tratados internacionales que se ha suscrito el Estado ecuatoriano, en mención de esta realidad, el Art. 2 de la Constitución establece el principio de igualdad que se liga con el derecho a la no discriminación, y específicamente

el Art. 3 *ibidem* infiere acerca del mismo [9].

Dentro de la caracterización de este concepto se encuentra la forma de comportarse que parte de las herencias culturales enraizadas que se ha extendido en la sociedad, refiriéndose a que las estructuras tradicionales influyeron en la cultura de discriminación y mientras estas se mantengan, no se desecharán las exclusiones en varios aspectos sociales por parte de todos los géneros y en cualquier condición en que se encuentren las personas [10].

Otro elemento es la expresión sistemática de desprecio, se refiere a que se visualiza intencional o inintencionalmente a personas con prejuicios o estigmas por su situación, condición, raza o género, lo cual direcciona a limitarle en sus derechos u oportunidades o simplemente a tener actitudes de desprecio sin que esto sea jurídicamente procesable. Un tercer factor presente en este concepto es la limitación de derechos y oportunidades, que es motivado por mantener una conciencia social personal limitante en el desarrollo de derechos y libertades de las personas, condensando sus los valores y fundamentos desde cualquier género en contraposición de dejar cualquier pretensión de enajenación o de dimisión por parte de cualquier persona.

### **B. Meritocracia, paridad, equidad**

Con respecto a la meritocracia cabe indicar que es considerada como un sinónimo de moralidad moderna, es un aval contra las prácticas retrógradas y sectarias a más de ser estimada como una práctica imparcial en la lucha contra los antivalores y como gestor humano especialmente en el entorno público [2], [4].

### **C. Igualdad entre hombre y mujer en el ámbito laboral**

Se puede afirmar como hecho controversial, que una de las discriminaciones más fuertes que existen en la actualidad es el de la mujer en materia laboral, para combatirla es pertinente establecer garantías sexuadas, que entre uno de sus parámetros de aplicación enmarque que ya no exista la convocatoria laboral nominativa, es decir que cuando una empresa publique la necesidad de un trabajador no se especifique si la necesidad sea únicamente para hombres o mujeres [5], [7].

### **D. Igualdad sustancial**

El principio de igualdad ha sido concebido desde diversas perspectivas, pero en forma específica se ha recogida en varias constituciones como una variación específica del principio general que para su mejor entendimiento puede denominarse como igualdad formal, en este sentido los poderes públicos deben adecuar ma-

terialmente y lograr que se subsanen los obstáculos que pueden presentarse para su aplicación en una realidad fáctica, lo que llevaría ineludiblemente que se lleven a cabo acciones positivas o mejor reconocidas como de discriminación inversa, para este cometido es pertinente se pueda delimitar a los grupos que dentro de la dinámica de la sociedad, puedan enmarcarse en una situación específica de vulnerabilidad.

### **E. Políticas de equidad de género en Fuerzas Armadas y Policía Nacional**

Acorde con las políticas de equidad de género planteadas para los procesos de selección, las instituciones armadas tienen la tarea de aportar con acciones inclusivas desarrollando en su talento humano una internalización de los conceptos propios de equidad e inequidad y permutar los prejuicios existentes en aportes significativos para la convivencia y desarrollo de las instituciones y el país [1], [10].

## **III. METODOLOGÍA**

### **A. Análisis de confiabilidad de cuestionario utilizado para el levantamiento de encuestas**

Sobre la confiabilidad propiamente dicha de los instrumentos de recolección de información, se exhibe un análisis por medio de la aplicación de un banco de preguntas que se desarrollan a manera de cuestionario, a nivel general e instrumental todo este proceso lleva el nombre de la aplicación de encuestas, las mismas que se desarrollan bajo las perspectivas de los entes activos que intervienen en la dinámica problemática, en este caso las mujeres que han podido ingresar en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, lo cual facultará al investigador poder ejercer la metodología cuantitativa delimitada previamente para la consecución de la investigación.

### **B. Instrumento de recolección de datos**

Para facilitar la recopilación de datos, y bajo el estricto desarrollo metodológico en los ámbitos cuantitativo y bajo la aplicación de la encuesta, se ha delimitado una población de 11.787 personas, las cuales se dividen en mujeres que se encuentran dentro de las FF.AA con 6000 personas y Policía Nacional con 5787, lo cual facilitará la delimitación de la muestra.

### **C. Prueba Piloto**

La prueba piloto, es una aplicación previa de las encuestas, por medio de la cual, se puede delimitar los errores que puedan darse en el desarrollo de la misma, es así que si no existe una recepción eficiente de datos,

se podría atentar con el desarrollo metodológico propuesto, lo cual podría incidir en los resultados de la investigación, siendo uno de los objetivos principales es tener resultados verídicos y fehacientes en el ámbito de la investigación.

## **IV. RESULTADOS**

Según los resultados de las encuestas en cuanto a la cantidad de cadetes en formación, se ha podido delimitar una mayoría del 76% la cual establece que, el fortalecimiento de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, si es primordial para ejercer una democracia eficaz, pues así se desarrolla la igualdad y equidad de los pueblos en la que todos gozan de los mismos derechos y capacidades, es así que la democracia es la expresión de los integrantes del soberano que son tomados desde una perspectiva global sin que se haga diferencia de género ni de ningún ámbito de la naturaleza humana, pudiéndose así desarrollar los Derechos establecidos en la Constitución y los Tratados Internacionales.

En relación a la discriminación, se ha podido delimitar una mayoría representada con el 74% de todos los encuestados, los mismos que expresan la siguiente perspectiva, al existir mayor cantidad de cadetes en formación de género masculino, no se cumple con el derecho a no discriminación y los principios de meritocracia, paridad y equidad, pues al no tener un igual número de cadetes se denota la discriminación en cuanto al género y sobre la meritocracia, equidad y paridad, no se cumpla tampoco con estos por cuanto, las mujeres únicamente ocupan puestos administrativos en las respectivas instituciones.

Al evaluar los rezagos del machismo en épocas pasadas, se ha podido delimitar una mayoría del 70 %, en la cual se establece que, al existir rezagos del rol social del género femenino en épocas pasadas donde imperaba el machismo, si ha incidido en que se complique la incorporación de este en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, pues este problema social tiene su génesis desde los hogares en que mujeres pueden expresar el deseo de incorporarse alguna de estas instituciones pero los padres la desalientan por la condición de ser mujer, tanto es así que en las noticias nacionales cuando se ve una mujer en las fuerzas armadas es causa de asombro que se apliquen acciones afirmativas por el Estado, haría que la perspectiva sea de reconocimiento en la actualidad, para cumplir con los parámetros de igualdad.

En referencia al criterio de igualdad, se ha podido delimitar un porcentaje mayoritario de personas, que denotan el 82 %, quienes expresan que, en función del criterio de igualdad, si cree necesario establezcan un

igual número de hombres y mujeres para el ingreso de las FF. AA y Policía Nacional, pues con esta disposición se estaría cumpliendo con los criterios de no discriminación que se ha abordado alrededor de la investigación y por la cual se estaría cumpliendo con los parámetros Constitucionales y de los Tratados Internacionales.

Un porcentaje mayoritario del 92 % en el cual, los encuestados han expuesto su perspectiva, exponiendo lo siguiente, si existen los suficientes instrumentos legales internacionales y Constitucionales para hacer frente a la inequidad de la mujer en el ingreso de las FF. AA y la Policía Nacional, pues el Ecuador se encuentra supeditado a la Carta de las Naciones Unidas, en donde se establece la igualdad entre hombres y mujeres, así mismo los principios Constitucionales establecidos en el Art. 11.1, en donde se habla sobre el principio de igualdad y no discriminación.

## V.CONCLUSIONES

El fortalecimiento de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, es primordial para ejercer una democracia eficaz, pues así se desarrolla la igualdad y equidad de los pueblos en la que todos gozan de los mismos derechos y capacidades, es así que la democracia es la expresión de los integrantes del soberano que son tomados desde una perspectiva global sin que se haga diferencia de género ni de ningún ámbito de la naturaleza humana, pudiéndose así desarrollar los Derechos establecidos en la Constitución y los Tratados Internacionales.

Las políticas públicas puestas en práctica por el Estado, para alcanzar la equidad de género no ha cumplido con las exigencias de la sociedad, pues en la actualidad existen un número minoritario tanto en las fuerzas armadas y la policía nacional con relación a los hombres, específicamente estos datos se encuentran de la siguiente manera, en la Policía Nacional, el personal policial femenino constituye el 8,64% del total de los servidores policiales activos; de los cuales 12 % corresponden a Servidores Policiales directivos y el 88% a Servidores Policiales Técnico Operativos; y, en las Fuerzas Armadas fluctúa entre el 3,1%, del cual el 37% son oficiales y el 63% personal de tropa; de este universo, el 40% corresponden a la Fuerza Terrestre, el 35 % a la Armada Nacional y el 25 % a la Fuerza Aérea

Al existir mayor cantidad de cadetes en formación de género masculino, no se cumple con el derecho a no discriminación y los principios de meritocracia, paridad y equidad, pues al no tener un igual número de cadetes se denota la discriminación en cuanto al género y sobre la meritocracia, equidad y paridad, no se cumpla tampoco con estos por cuanto, las mujeres únicamente ocupan

puestos administrativos en las respectivas instituciones.

Al existir rezagos del rol social del género femenino en épocas pasadas donde imperaba el machismo, si ha incidido en que se complique la incorporación de este en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, pues este problema social tiene su génesis desde los hogares en que mujeres pueden expresar el deseo de incorporarse alguna de estas instituciones pero los padres la desalientan por la condición de ser mujer, tanto es así que en las noticias nacionales cuando se ve una mujer en las fuerzas armadas es causa de asombro que se apliquen acciones afirmativas por el Estado, haría que la perspectiva sea de reconocimiento en la actualidad, para cumplir con los parámetros de igualdad.

En función del criterio de igualdad, si cree necesario establezcan un igual número de hombres y mujeres para el ingreso de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, pues con esta disposición se estaría cumpliendo con los criterios de no discriminación que se ha abordado alrededor de la investigación y por la cual se estaría cumpliendo con los parámetros Constitucionales y de los Tratados Internacionales.

Pues, existen los suficientes instrumentos legales internacionales y Constitucionales para hacer frente a la inequidad de la mujer en el ingreso de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, pues el Ecuador se encuentra supeditado a la Carta de las Naciones Unidas, en donde se establece la igualdad entre hombres y mujeres, así mismo los principios Constitucionales establecidos en el Art. 11.1, en donde se habla sobre el principio de igualdad y no discriminación.

## REFERENCIAS

- [1]J. Bilbao, «Los derechos fundamentales eficaces,» Centro de estudios políticos, Madrid, 2017.
- [2]L. Albaine, «Obstáculos y desafíos de la paridad de género,» Íconos, pp. 145-162, 2015.
- [3]M. Añón, «Igualdad, diferencias y desigualdades,» Fontamara, México, 2016.
- [4]R. Martínez, El derecho fundamental a la no discriminación, Madrid: Ms Graw Hill, 2015.
- [5]J. Calandrón, «Mujeres y policías: la cuestión de género en las fuerzas de seguridad,» Cuestiones de sociología, p. 42, 2016.
- [6]L. Fernández, «Género y ciencia, paridad es equidad,» Arbor, 2016.
- [7]J. Habermas, «Reconocimiento de un estado de igualdad,» Paidós, Barcelona, 2016.
- [8]O. Salazar, «Ciudadanía, género y poder,» Unile, 2016.
- [9]T. Pitch, «La constitución jurídica del género,» Trotta, Madrid, 2015.

[10]J. D. Lucas, «La igualdad de derechos,» Dykinson, Madrid, 2015.