



Ministerio  
de **Defensa**  
Nacional

# Cartilla de Género

## Fuerzas Armadas del Ecuador



Marzo • 2017

# **Cartilla de Género**

## **Fuerzas Armadas del Ecuador**

**Eco. Ricardo Patiño Aroca**

Ministro de Defensa Nacional

**Ing. Felipe Vega De la Cuadra**

Viceministro de Defensa Nacional

**Arq. Patricia Dávila Aveiga**

Subsecretaria de Gabinete Ministerial

**Dra. Rosa María Sánchez**

Directora de Derechos Humanos, Género y D.I.H.

**Mayor de Jus. Rosita Chacón**

Asesora Militar

**Edición**

Dirección de Derechos Humanos

**Diseño y Diagramación**

Ing. Marcelo Argoti Páez

Dirección de Comunicación Social

**Impreso en Quito**

Ecuador

Marzo de 2017



Ministerio  
de **Defensa**  
**Nacional**

## **Cartilla de Género Fuerzas Armadas del Ecuador**



## PRESENTACIÓN



El Ministerio de Defensa Nacional es una estructura orgánica y administrativa del Sector Defensa, que promueve y garantiza el respeto a los derechos humanos de los miembros de las Fuerzas Armadas en el cumplimiento de su deber, buscando prevenir cualquier tipo de discriminación, fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el Buen



Vivir para el personal militar e impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género.

Institucionalización de los Derechos Humanos en el Sector Defensa:

- **1999.** Creación de la Sección Derechos Humanos en la Dirección Jurídica del Ministerio de Defensa Nacional.
- **2004.** Creación en todas las Unidades de la Fuerza Terrestre las Secciones de Derechos Humanos.
- **2009.** Creación de la **Dirección de Derechos Humanos** dentro de la estructura orgánica por procesos del Ministerio de Defensa Nacional, mediante Acuerdo Ministerial No. 250 del 2 de mayo de 2009, publicado en la Orden General Ministerial No. 042, el 4 de marzo del 2009.



## PROPÓSITO DE LA CARTILLA

La presente cartilla será utilizada como material de promoción de los Derechos Humanos y Género, para coadyuvar a garantizar el proceso de inclusión del personal militar femenino y proporcionar información sobre la legislación aplicable y de obligatorio cumplimiento por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas.

### A. PREGUNTAS FRECUENTES:

#### ¿Qué son los Derechos Humanos?

Son el conjunto de derechos y libertades básicas reconocidas en la Constitución de la República del Ecuador, para garantizar la dignidad humana.

Por otra parte, se considera como valores fundamentales y facultades jurídicas inherentes a la persona como ser humano que ni el Estado ni sus funcionarios pueden transgredir.



La razón de ser de los Derechos Humanos es propiciar y favorecer que las personas alcancen el Buen Vivir y con ello su proyecto de vida, en un nuevo escenario de convivencia ciudadana y respeto a la diversidad.

### ¿Para qué sirven los Derechos Humanos?

Los derechos humanos sirven para proteger la dignidad de los seres humanos, garantizando la vida, libertad, igualdad real, seguridad, la no discriminación, la no exclusión, la convivencia con respeto al derecho ajeno y en un ambiente de paz.

### ¿Por qué debemos respetar los Derechos Humanos?

El Estado reconoce que todo ser humano tiene derechos y está obligado a satisfacer, respetar, proteger, garantizar y reparar de ser el caso, a través de la Constitución, el ordenamiento jurídico y en cumplimiento a los compromisos asumidos por el país en instrumentos internacionales.



## ¿Qué es una violación a los Derechos Humanos?

Son acciones u omisiones cometidas arbitrariamente por los agentes del Estado, que lesionan los derechos y libertades constitucionales y legales de los ciudadanos.

## ¿Quiénes violan los Derechos Humanos?

En el Estado los servidores o agentes públicos, en el ejercicio de su cargo o función.

## ¿Qué es la debida diligencia?

Es la capacidad del Estado de dictar políticas tendientes a “respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución”, generando las condiciones jurídico-sociales que permitan su implementación, y la posibilidad de aplicación de medidas tendientes a controlar los abusos del poder y uso excesivo de la fuerza.

## ¿Qué es identidad de género?

Es un conjunto de características, roles, actitudes, valores y símbolos, asignados a hombres y mujeres como resultado de una cons-

trucción social, cultural e histórica, que cambia con el tiempo.

### ¿Qué es discriminación de género?

Es toda distinción, exclusión o restricción basada en género que tiene por objeto menos-cabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de las personas, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil u otro.

### ¿Qué es equidad de género?

Consiste en brindar un trato diferenciado para cada identidad de género, procurando eliminar las desigualdades.

### ¿Qué es igualdad de género?

Es dotar a cada identidad de género de iguales derechos, responsabilidades y oportunidades, independientemente de sus diferencias biológicas. Tienen derecho a acceder con justicia e igualdad al uso, control y beneficio de los



mismos bienes y servicios de la sociedad, así como a la toma de decisiones en los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar. Es la aceptación de las diferencias entre hombres y mujeres, buscando un equilibrio en el que ninguno se beneficie de manera injusta en perjuicio del otro.

### ¿Qué es enfoque de género?

Analizar las relaciones de poder entre hombres y mujeres, con el fin de proponer acciones tales como políticas nacionales y la ejecución de proyectos que promuevan la construcción de relaciones más equitativas. Es una manera de ver y entender las múltiples formas de subordinación y discriminación que frente a los hombres, experimentan las mujeres. Y la forma como se experimenta esa subordinación y discriminación.

### ¿Qué es violencia de género?

Es todo acto de agresión basado en el género, que tiene como resultado un daño físico, sexual, psicológico o patrimonial, perpetrado o

tolerado por servidores del Estado, o por sus agentes (soldados, policías y otros funcionarios encargados de hacer cumplir la ley).

### ¿Qué se entiende por soledad de género?

Dificultad para generar respuestas empáticas y percepción de abandono por parte de quienes ostentan la capacidad de decisión frente a procesos reivindicativos que buscan la igualdad, confirmando de ésta manera la situación de vulnerabilidad del grupo que depende de esas decisiones para alcanzar una igualdad real.

### ¿Qué son medidas de acción afirmativa?

Son los mecanismos que el Estado debe adoptar y que permiten superar o corregir las desigualdades existentes entre hombres y mujeres; prevenir desigualdades, exclusión y formas múltiples de discriminación eliminando situaciones de desventaja, con el fin de que puedan acceder en igualdad de oportunidades. Lo que se pretende es acelerar la igualdad de hecho (no solo de derecho) entre hombres y mujeres. Estas medidas tienen un carácter



temporal para alcanzar la igualdad de oportunidades, posterior a lo cual dejan de ser necesarias y pueden ser suspendidas o dejadas sin efecto.

## **B. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y NACIONALES DE DERECHOS HUMANOS.**

- **INTERNACIONALES**

### **B.1. La Carta de las Naciones Unidas.**

Fue el primer instrumento jurídico internacional que afirmó la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer y que incluyó el sexo como motivo de discriminación (además de la etnia, el idioma y la religión). Estas garantías se consignaron, más tarde, en la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada en 1948 por la Asamblea General. Desde entonces, la igualdad de derechos entre hombres y mujeres consta en numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos.

Este Organismo Internacional consideró necesario disponer de “medios adicionales” (medidas de acción afirmativa) para proteger los derechos humanos de la mujer y garantizar la protección y ejercicio de sus derechos, para eliminar las condiciones de desigualdad, discriminación y exclusión en todas las sociedades.

**B.2. Tratados Internacionales: Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).** Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, suscrita por el Ecuador el 17 de julio de 1980 y ratificada por el Congreso Nacional el 9 de noviembre de 1981, en el que consta que discriminación contra la mujer es “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y



de las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”.

Señala que el Estado debe propiciar *“la adopción de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de jure y de facto entre el hombre y la mujer”*, las cuales cesarán cuando se hayan alcanzado los objetivos de igualdad de oportunidad y trato.

La CEDAW se constituye como la Carta Internacional de las Mujeres, por ser un instrumento que promueve la defensa de todos sus derechos, al definir la discriminación de manera explícita en todas las esferas de la vida y analizar la discriminación de las mujeres como un problema histórico estructural.

**B.3. Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).** El 22 de diciembre de 2001, entró



en vigencia con la suscripción de la mayoría de los Estados especialmente latinoamericanos y caribeños que conforman la Asamblea General de las Naciones Unidas ratificada por el Ecuador, el 5 de febrero de 2002; reconoce la competencia del Comité, para recibir y considerar las comunicaciones escritas presentadas por personas o grupos que se hallen bajo la jurisdicción del Estado Parte y que señalan ser víctimas de violación de cualquiera de los derechos enunciados en la Convención.

**B.4. Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem Do Pará)**, Suscrita el 9 de junio de 1.994, señala que debe entenderse *“por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”*, incluye conceptos de los derechos protegidos y deberes de los Estados, fomentando la creación de programas educativos.



**B.5. Código de Conducta para Funcionarios Encargados de hacer cumplir la Ley.** Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 34/169 de 17 de diciembre de 1979.

**B.6. Principios básicos sobre el empleo de la fuerza y de armas de fuego por los funcionarios encargado de hacer cumplir la ley.** Adoptados por el Octavo Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del delito y tratamiento del Delincuente, celebrado en la Habana (Cuba), del 27 de agosto al 07 de septiembre de 1990.

- **LEGISLACIÓN NACIONAL:**

**1. CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR,** publicada en el Registro Oficial No. 449 de 20 de octubre de 2008.

**Art. 3.-** Son deberes primordiales del Estado:

1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos.

2. Fortalecer la unidad nacional en la diversidad.
3. Defender el patrimonio natural y cultural del país y proteger el medio ambiente.
4. Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir.
5. Proteger el patrimonio natural y cultural del país.
6. Garantizar a sus habitantes el derecho a una cultura de paz, a la seguridad integral y a vivir en una sociedad democrática y libre de corrupción.

**Art. 6.-** Todas las ecuatorianas y los ecuatorianos son ciudadanos y gozarán de los derechos establecidos en la Constitución.

La nacionalidad ecuatoriana es el vínculo jurídico político de las personas con el estado, sin perjuicio de su pertenencia a alguna de las nacionalidades indígenas que coexisten en el Ecuador plurinacional.



La nacionalidad ecuatoriana se obtendrá por nacimiento o por naturalización y no se perderá por el matrimonio o su disolución, ni por la adquisición de otra nacionalidad.

**Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

- Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

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, portar 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** en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad.

3. Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

**Art. 43.-** El Estado garantizará a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia los derechos a:

1. No ser discriminadas por su embarazo en los ámbitos educativo, social y laboral.



2. La gratuidad de los servicios de salud materna.
3. La protección prioritaria y cuidado de su salud integral y de su vida durante el embarazo, parto y posparto.
4. Disponer de las facilidades necesarias para su recuperación después del embarazo y durante el periodo de lactancia.

**Art. 66.-** Se reconoce y garantizará a las personas:

3. El derecho a la integridad personal, que incluye:
  - a. La integridad física, psíquica, moral y sexual.
  - b. Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia,

la esclavitud y la explotación sexual.

- c. La prohibición de la tortura, la desaparición forzada y los tratos y penas crueles, inhumanos o degradantes.

4. Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación.

**Art. 68.-** La unión estable y monogámica entre dos personas libres de vínculo matrimonial que formen un hogar de hecho, por el lapso y bajo las condiciones y circunstancias que señale la ley, generará los mismos derechos y obligaciones que tienen las familias constituidas mediante matrimonio.

La adopción corresponderá sólo a parejas de distinto sexo.

**Art. 69.-** Para proteger los derechos de las personas integrantes de la familia:

1. Se promoverá la maternidad y paternidad responsable; la madre y el padre estarán obligados al cuidado, crianza, educación, alimentación, desarrollo integral y



- protección de los derechos de sus hijas e hijos, en particular cuando se encuentren separados de ellos por cualquier motivo.
2. Se reconoce el patrimonio familiar inembargable en la cuantía y con las condiciones y limitaciones que establezca la ley. Se garantizará el derecho de testar y de heredar.
  3. El Estado garantizará la igualdad de derechos en la toma de decisiones para la administración de la sociedad conyugal y de la sociedad de bienes.
  4. El Estado protegerá a las madres, a los padres y a quienes sean jefas y jefes de familia, en el ejercicio de sus obligaciones, y prestará especial atención a las familias disgregadas por cualquier causa.

**Art. 70.-** 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.



**Art. 81.-** La ley establecerá procedimientos especiales y expeditos para el juzgamiento y sanción de los delitos de violencia intrafamiliar, sexual, crímenes de odio y los que se cometan contra niñas, niños, adolescentes, jóvenes, personas con discapacidad, adultas mayores y personas que, por sus particularidades, requieren una mayor protección. Se nombrarán fiscales y defensoras o defensores especializados para el tratamiento de estas causas, de acuerdo con la ley.

**Art. 84.-** La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades.

**Art. 85.-** La formulación, ejecución, evaluación y control de las políticas públicas y servicios públicos que garanticen los derechos

reconocidos por la Constitución, se regularán de acuerdo con las siguientes disposiciones:

1. Las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.
2. Sin perjuicio de la prevalencia del interés general sobre el interés particular, cuando los efectos de la ejecución de las políticas públicas o prestación de bienes o servicios públicos vulneren o amenacen con vulnerar derechos constitucionales, la política o prestación deberá reformularse o se adoptarán medidas alternativas que concilien los derechos en conflicto.

**Art. 156.-** Los consejos nacionales para la igualdad son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Los consejos ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públi-

cas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, y de discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley.

**Art. 158.-** Las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional son instituciones de protección de los derechos, libertades y garantías de los ciudadanos. Las Fuerzas Armadas tienen como misión fundamental la defensa de la soberanía y la integridad territorial; y es ampliada en la **Enmienda Constitucional** (artículo 6) que dice “...y complementariamente, apoyar en la seguridad integral del Estado de conformidad con la Ley”.

Las servidoras y servidores de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional se formarán bajo los fundamentos de la democracia y de los derechos humanos, y respetarán la dignidad y los derechos de las personas sin discriminación alguna y con apego irrestricto al ordenamiento jurídico.

**Art. 160.-** Las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas



para su ingreso. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género.

**Art. 277.-** Para la consecución del buen vivir, serán deberes generales del Estado:

3. Generar y ejecutar las políticas públicas, y controlar y sancionar su incumplimiento.

**Art. 341.-** El Estado generará las condiciones para la protección integral de sus habitantes a lo largo de sus vidas, que aseguren los derechos y principios reconocidos en la Constitución, en particular la igualdad en la diversidad y la no discriminación, y priorizará su acción hacia aquellos grupos que requieran consideración especial por la persistencia de desigualdades, exclusión, discriminación o violencia, o en virtud de su condición etaria, de salud o de discapacidad.

## **2. LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.**

**Art. 1.- Principios.-** La presente Ley se sustenta en los principios de: calidad, calidez, competitividad, continuidad, descentralización, desconcentración, eficacia, eficiencia, equidad, igualdad, jerarquía, lealtad, oportunidad, participación, racionalidad, responsabilidad, solidaridad, transparencia, unicidad y universalidad que promuevan la interculturalidad, igualdad y la no discriminación.

**Art. 2.- Objetivo.-** El servicio público y la carrera administrativa tienen por objetivo propender al desarrollo profesional, técnico y personal de las y los servidores públicos, para lograr el permanente mejoramiento, eficiencia, eficacia, calidad, productividad del Estado y de sus instituciones, mediante la conformación, el funcionamiento y desarrollo de un sistema de gestión del talento humano sustentado en la igualdad de derechos, oportunidades y la no discriminación.

**Art. 27.- Licencias con remuneración.-** Toda servidora o servidor público tendrá derecho



a gozar de licencia con remuneración en los siguientes casos:

- a. Por enfermedad que determine imposibilidad física o psicológica, debidamente comprobada, para la realización de sus labores, hasta por tres meses; e, igual período podrá aplicarse para su rehabilitación;
- b. Por enfermedad catastrófica o accidente grave debidamente certificado, hasta por seis meses; así como el uso de dos horas diarias para su rehabilitación en caso de prescripción médica.

Por maternidad, toda servidora pública tiene derecho a una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimiento múltiple el plazo se extenderá por diez días adicionales. La ausencia se justificará mediante la presentación del certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; y, a falta de éste, por otro profesional de los centros de salud pública. En dicho certificado se hará

- constar la fecha probable del parto o en la que tal hecho se produjo.
- c. Por paternidad, el servidor público tiene derecho a licencia con remuneración por el plazo de diez días contados desde el nacimiento de su hija o hijo cuando el parto es normal; en los casos de nacimiento múltiple o por cesárea se ampliará por cinco días más;
  - d. En los casos de nacimientos prematuros o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración por ocho días más; y, cuando hayan nacido con una enfermedad degenerativa, terminal o irreversible o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico, otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y a falta de éste, por otro profesional médico debidamente avalado por los centros de salud pública;



- e. En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso de la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre;
- f. La madre y el padre adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o hijo le fuere legalmente entregado;
- g. La servidora o servidor público tendrá derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija(s) o hijo(s) hospitalizados o con patologías degenerativas, licencia que podrá ser tomada en forma conjunta, continua o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de certificado médico otorgado por el especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización;
- h. Por calamidad doméstica, entendida como tal, al fallecimiento, accidente o



enfermedad grave del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida o de los parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad de las servidoras o servidores públicos. Para el caso del cónyuge o conviviente en unión de hecho legalmente reconocida, del padre, madre o hijos, la máxima autoridad, su delegado o las Unidades de Administración del Talento Humano deberán conceder licencia hasta por ocho días, al igual que para el caso de siniestros que afecten gravemente la propiedad o los bienes de la servidora o servidor. Para el resto de parientes contemplados en este literal, se concederá la licencia hasta por tres días y, en caso de requerir tiempo adicional, se lo contabilizará con cargo a vacaciones; y,

- i. Por matrimonio, tres días en total.

**Art. 33 inc. 2).**- Las servidoras públicas tendrán permiso para el cuidado del recién nacido por dos horas diarias, durante doce me-



ses contados a partir de que haya concluido su licencia de maternidad. (DE 813.- permiso fraccionado conforme al requerimiento de la servidora pública, para garantizar el adecuado cuidado del niño o niña).

### **3. CÓDIGO ORGÁNICO INTEGRAL PENAL.**

Publicado en el Registro Oficial, Suplemento No. 180 de 10 de febrero del 2014.

**Art. 141.- Femicidio.-** La persona que, como resultado de relaciones de poder manifestadas en cualquier tipo de violencia, de muerte a una mujer por el hecho de serlo o por su condición de género, será sancionada con pena privativa de libertad de veintidós a veintiséis años.

**Art. 154.- Intimidación.-** La persona que amenace o intimide a otra con causar un daño que constituya delito a ella, a su familia, a personas con las que está íntimamente vinculada, siempre que, por antecedentes aparezca verosímil la consumación del hecho, será san-

cionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

**Art. 155.- Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.-** Se considera violencia toda acción que consista en maltrato, físico, psicológico o sexual ejecutado por un miembro de la familia en contra de la mujer o demás integrantes del núcleo familiar.

Se consideran miembros del núcleo familiar a la o el cónyuge, a la pareja en unión de hecho o unión libre, conviviente, ascendientes, descendientes, hermanas, hermanos, parientes hasta el segundo grado de afinidad y personas con las que se determine que el procesado o la procesada mantenga o haya mantenido vínculos familiares, íntimos, afectivos, conyugales, de convivencia, noviazgo o de cohabitación.

**Art. 156.- Violencia física contra la mujer o miembros del núcleo familiar.-** La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause lesiones, será sancionada con las mismas penas

previstas para el delito de lesiones aumentadas en un tercio.

**Art. 157.- Violencia psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar.-** La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar, cause perjuicio en la salud mental por actos de perturbación, amenaza, manipulación, chantaje, humillación, aislamiento, vigilancia, hostigamiento o control de creencias, decisiones o acciones, será sancionada con penas privativas de libertad.

**Art. 158.- Violencia sexual contra la mujer o miembros del núcleo familiar.-** La persona que, como manifestación de violencia contra la mujer o un miembro del núcleo familiar, se imponga a otra y la obligue a tener relaciones sexuales u otras prácticas análogas, será sancionada con las penas previstas en los delitos contra la integridad sexual y reproductiva.

**Art. 159.- Violencia contra la mujer o miembros del núcleo familiar.-** La persona que hiera, lesione o golpee a la mujer o miembros del núcleo

familiar, causándole lesiones o incapacidad que no pase de tres días, será sancionada con pena privativa de libertad de siete a treinta días.

**Art. 166.- Acoso sexual.-** La persona que solicite algún acto de naturaleza sexual, para si o para un tercero, prevaliéndose de situación de autoridad laboral, docente, religiosa o similar, sea tutora o tutor, curadora o curador, ministros de culto, profesional de la educación o de la salud, personal responsable en la atención y cuidado del paciente o que mantenga vínculo familiar o cualquier otra forma que implique subordinación de la víctima, con la amenaza de causar a la víctima o a un tercero, un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

Cuando la víctima sea menor de dieciocho años de edad o persona con discapacidad o cuando la persona no pueda comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.



La persona que solicite favores de naturaleza sexual que atenten contra la integridad sexual de otra persona, y que no se encuentre previsto en el inciso primero de este artículo, será sancionada con pena privativa de libertad de seis meses a dos años.

**Art. 170.- Abuso sexual.-** La persona que, en contra de la voluntad de otra, ejecute sobre ella o la obligue a ejecutar sobre si misma u otra persona, un acto de naturaleza sexual, sin que exista penetración o acceso carnal, será sancionada con pena privativa de libertad de tres a cinco años.

Cuando la víctima sea menor de catorce años de edad o con discapacidad; cuando la persona no tenga capacidad para comprender el significado del hecho o por cualquier causa no pueda resistirlo; o si la víctima, como consecuencia de la infracción, sufra una lesión física o daño psicológico permanente o contraiga una enfermedad grave o mortal, será sancionada con pena privativa de libertad de cinco a siete años. Si la víctima es menor de seis años, se sancionará con pena privativa de libertad de siete a diez años.

**Art.171.- Violación.-** Es violación el acceso carnal, con introducción total o parcial del miembro viril, por vía oral, anal o vaginal; o la introducción, por vía vaginal o anal, de objetos, dedos u órganos distintos al miembro viril, a una persona de cualquier sexo. Quien la comete, será sancionado con pena privativa de libertad de diecinueve a veintidós años en cualquiera de los siguientes casos.

**Art. 178.- Violación a la intimidad.-** La persona que, sin contar con el consentimiento o la autorización legal, acceda, intercepte, examine, retenga, grabe, reproduzca, difunda o publique datos personales, mensajes de datos, voz, audio y video, objetos postales, información contenida en soportes informáticos, comunicaciones privadas o reservadas de otra persona por cualquier medio, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años.

No son aplicables estas normas para la persona que divulgue grabaciones de audio y video en las que interviene personalmente, ni cuando se trata de información pública de acuerdo con lo previsto en la ley.



## **C. LEGISLACIÓN MILITAR:**

### **1. Ley Orgánica de la Defensa Nacional.**

**Art. 10.-** Las atribuciones y obligaciones del Ministro de Defensa Nacional, son:

g) Expedir las normas, acuerdos, reglamentos internos de gestión de aplicación general en las tres Ramas de las Fuerzas Armadas, así como los reglamentos internos de gestión de cada Fuerza;

p) Garantizar el respeto a los derechos humanos por parte de los miembros de las Fuerzas Armadas en el cumplimiento de su deber.

### **2. Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.**

**Art. 51.-** El Seguro de Enfermedad y Maternidad es la prestación que protege al asegurado en servicio activo y pasivo, sus dependientes y derechohabientes, aspirantes a oficiales



y tropa y conscriptos, mediante los siguientes servicios:

- a. Medicina preventiva;
- b. Asistencia clínica y quirúrgica;
- c. Asistencia obstétrica;
- d. Asistencia odontológica;
- e. Rehabilitación, órtesis y prótesis;
- f. Auxiliares de diagnóstico y tratamiento; y,
- g. Asistencia farmacológica.

### **3. Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.**

**Art. 1.-** La presente Ley tiene por objeto regular la carrera de los miembros de las Fuerzas Armadas, para conseguir su selección, perfeccionamiento y garantizar su estabilidad profesional, en base a su capacidad y méritos.

### **4. Reglamento General a la Ley de Personal de Fuerzas Armadas del Ecuador.**

**Art. 38.-** El precandidato no será llamado a realizar un curso de perfeccionamiento, sino cumple con los requisitos establecidos en el Artículo 33, y además las siguientes causas:



b) El personal militar femenino que se encontrare en estado de gestación al momento de realizar un curso, será seleccionado para calificar en el año siguiente y una vez aprobado el requisito, se le reubicará en su respectiva promoción, a fin de precautelar la integridad física de la madre y el no nacido.

**Art. 75.-** En caso de que entre miembros de las Fuerzas Armadas exista vínculo matrimonial o unión libre legalmente reconocida, las Fuerzas procurarán mantener la unidad familiar considerando para el efecto la destinación de los cónyuges o personal en unión de hecho, por lo cual previa a la realización de pases se verificará que en lo posible existan vacantes orgánicas para los dos militares.

**Art. 82.-** Se concederán permisos no descontables de la licencia anual al personal militar femenino, por maternidad, durante el período de dos semanas anteriores y diez semanas posteriores al parto, las mismas que podrán ser acumulables.

El personal militar femenino tendrá derecho para el cuidado del recién nacido a dos

horas diarias hasta que el niño cumpla un año de edad, durante este período el personal militar femenino estará exento de realizar el servicio de guardia y de semana, al igual que en el período de gestación.

## **5. Reglamento sustitutivo al reglamento de disciplina militar.**

**Art. 24.-** En caso fortuito, fuerza mayor o calamidad doméstica, debidamente justificadas el subordinado puede inobservar la escala jerárquica y presentarse directamente al superior o autoridad militar al cual en condiciones no excepcionales únicamente podrá acceder a través del órgano regular.

### **Faltas por abuso de facultades**

#### **Art. 37.- Son Faltas Leves:**

e) Realizar insinuaciones ilegales y/o inmorales al personal subordinado.

#### **Art. 38.- Son Faltas Graves:**

e) Atribuir o establecer privilegios en actos del servicio, por amistad, parentesco,



género, afecto u otro tipo de afinidad, en forma de regalos, presentes, en beneficio personal o de terceros; siempre que esto no llegue a constituir delito.

### **Faltas contra los deberes y obligaciones militares**

#### **Art. 41.- Son Faltas Graves:**

- d) No dar cumplimiento por negligencia a órdenes, comisiones o consignas militares así como a las disposiciones contenidas en instructivos, directivas y reglamentos, siempre que el acto no afecte a la seguridad de las personas, de los bienes e instalaciones que se encuentren dentro y fuera de los reparatos militares.
- g) Concurrir al reparto con manifestaciones de haber ingerido bebidas alcohólicas.

### **Faltas contra la moral**

#### **Art. 55.- Es Falta Leve:**

- a) Utilizar ademanes, signos o palabras obscenas en público, uniformado en actos del servicio,

**Art. 56.- Son Faltas Graves:**

- a) Escribir frases obscenas o hacer pornografía en las paredes, mobiliarios, etc., de los repartos militares;
- b) Hacer propaganda o negociar con folletos, películas, estampas, dibujos u otros medios de carácter pornográfico, dentro o fuera de los repartos militares.

**Art. 57.- Son Faltas Atentatorias:**

- a) Mantener relaciones sexuales al interior de los repartos militares; con excepción de los repartos militares destinados para vivienda fiscal y de tránsito del personal militar, en los cuales se estará a lo determinado en las normas internas.
- b) Intentar ingresar o ingresar empleando la fuerza o violencia a una dependencia militar ocupada para guardia, tránsito o vivienda y/o asignada a un miembro de la Institución, siempre y cuando el hecho no constituya delito.



## **De la Prescripción**

### **Art. 125.-**

- En los casos en que a consecuencia de la falta cometida, el presunto autor, cómplice o encubridor, sufre lesiones en su organismo que obliguen a su hospitalización o tratamiento médico en su domicilio para recuperar su salud, o exista otra calamidad debidamente comprobada fuerza mayor o caso fortuito, se interrumpirá el tiempo de la prescripción de la falta, hasta que el militar sea dado de alta y pueda comparecer a ejercer su derecho a la defensa, luego de lo cual y en forma inmediata se procederá a la investigación de la falta leve o grave o a la instauración del Consejo de Disciplina siempre que no se trate de delito.
- Si el presunto infractor se encuentra haciendo uso de licencia, permiso por enfermedad o por cualquier causa debidamente justificada no puede comparecer a ejercer su derecho a la defensa o a la audiencia del Consejo de Disciplina, tal circunstancia será sentada en el acta correspondiente por parte del Secreta-

rio y se interrumpirá el plazo de prescripción mientras dure el período de tiempo dentro del cual el acusado se encuentre imposibilitado de comparecer.

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

## **6. Reglamento de Cultura Física para las Fuerzas Armadas.**

**Art. 9.-** El personal militar femenino desde el inicio de la gestación hasta que su hijo o hija cumpla un año de edad, estarán exentas de rendir pruebas físicas y se le registrará la nota que obtuvieron en la última evaluación física previa esta condición.



## **7. Reglamento Transitorio para garantizar el principio de Aplicación Directa e Inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas.**

**Art. 1.- De la Finalidad.-** El presente reglamento tiene por finalidad determinar las normas administrativas y disciplinarias que permitan establecer con precisión aquellos aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infra-estructura; que no están previstos en las leyes y reglamentos militares vigentes y que de alguna manera, están limitando la real inclusión de las mujeres militares, hasta que se reformen y se publiquen los mismos.

**Art. 2.- Del Ámbito.-** Es de aplicación y cumplimiento obligatorio para todo el personal militar femenino y masculino de las Fuerzas Armadas, independientemente de su grado y función. Su incumplimiento será considerado como falta disciplinaria.

**Art. 3.- Disposiciones:** Para el efectivo goce y ejercicio de los derechos del personal militar femenino se acatarán las siguientes disposiciones:



## **CAPITULO I**

### **1. NORMAS GENERALES**

#### **A. Del informe por ofensas, intimidación y amenazas.**

El personal militar femenino que en ejercicio de sus funciones sea ofendido, intimidado o amenazado en su integridad personal: física, sexual, o psicológica, deberá elevar un Informe por escrito del hecho a su Superior Jerárquico.

El Superior Jerárquico deberá informar de la novedad suscitada, a la Unidad de Derechos Humanos y Género del Ministerio de Defensa Nacional, dentro de las 48 horas siguientes de recibido el informe de la ofendida, para que se realice el acompañamiento al proceso de investigación.



## **B. De La Cortesía Militar**

El personal militar femenino y masculino debe mantener las normas de cortesía militar con sus superiores jerárquicos, sin que prevalezca la condición de mujer.

Cumplir el saludo que se determina en el “Reglamento de Honores y Ceremonial Militar”.

## **C. De Las Relaciones Interpersonales**

Cuando existiere, una relación sentimental entre militares, se prohíbe demostraciones públicas de afecto, vistiendo el uniforme, dentro y fuera de la Institución.

## **D. Del Estado Civil**

El personal militar femenino podrá contraer matrimonio libremente; no obstante por razones de cortesía militar, dará parte al Superior, debiendo informar a la Dirección de Personal para el registro y acceso a los beneficios de ley.

## **CAPITULO II**

### **2. CAMPO OCUPACIONAL**

#### **A. Del Régimen Interno.**

1. El personal militar femenino deberá cumplir con todas las actividades inherentes a su clasificación: arma, técnicos, servicio o especialista; grado y función, con las limitaciones previstas para aquel personal que se encuentre en estado de gravidez, lactancia o enfermedad, previo certificado médico conferido por una casa de salud militar.
2. El personal militar femenino y masculino serán llamados a cursos nacionales o internacionales, de manera equitativa.
3. El Superior Jerárquico será responsable de hacer cumplir al personal militar femenino las funciones inherentes a su especialidad (arma, servicio o especialista).



## **B. De los Pases.**

1. Considerar su domicilio habitual como prioridad, para precautelar el núcleo familiar, ya que el cónyuge puede ser una persona civil.
2. Considerar el pase a un reparto o unidad militar fronterizo de al menos dos mujeres militares.
3. En caso de que entre miembros de las Fuerzas Armadas exista vínculo matrimonial o unión libre legalmente reconocida, las Fuerzas a efectos de mantener la unión familiar considerarán para la destinación de los pases, previa la verificación de la existencia de vacantes orgánicas, la misma ciudad para los dos militares.
4. La Dirección de Recursos Humanos, al momento de planificar los pases dará atención prioritaria a todo el personal militar, cónyuges e hijos dependientes, que sufran alguna enfermedad catastrófica o de alta complejidad o discapacidad, debidamente probada, que

- requieren de tratamiento especializado, para que se les destine a aquellas unidades militares en cuya ciudad exista dichos centros, de acuerdo a sus necesidades y tipo de enfermedad.
5. El personal militar femenino que presente un embarazo de riesgo, previamente certificado por el médico especialista y se encuentre con el pase en un reparto en cuya ciudad no se disponga de servicios gineco-obstétrico, deberá ser trasladado a un reparto militar en el que pueda recibir atención especializada, mientras supere la situación de riesgo.
  6. A fin de precautelar la integridad física tanto de la madre como de su hijo, el personal militar femenino en estado de gestación, previa certificación médica, no podrá ser asignado a laborar en dependencias de riesgo o áreas contaminadas.
  7. El personal militar femenino y masculino, inmediatamente de su alta, será

considerado con el pase, de preferencia a las unidades militares de Frontera u Oriente, tomando en consideración la organización operativa al interior de cada Fuerza.

### **C. De las Alumnas a los Cursos de Perfeccionamiento, Especialización y Capacitación.**

1. La Comisión para la selección de alumnas a los Cursos de Perfeccionamiento, Especialización y Capacitación al interior y al exterior del país, excluirá de la realización de los mismos, al personal militar femenino que se encuentre en período de gestación y periodo de recuperación o posparto (tres meses), debiéndoles considerar para el próximo curso, sin que afecte su carrera militar profesional; para tal efecto, a más de la ficha médica se le requerirá la prueba de embarazo en sangre, sin perjuicio de lo dispuesto en el numeral 1) del Régimen Interno.

2. Una vez que el personal militar femenino se encuentre realizando el curso y se compruebe su estado de gravidez, será separada del mismo, por incompatibilidad física; y por sobre todo, para precautelar los derechos constitucionales del que está por nacer, sin que se considere tal situación como pérdida de curso, sino como una excepción.

#### **D. De las Representaciones.**

1. Las representaciones en el exterior, igual o superior a un año, se realizarán de manera equitativa entre personal militar femenino y masculino.
2. En caso de que exista matrimonio o unión de hecho legalizada entre personal militar y uno de ellos sea designado a cumplir comisiones o representaciones igual o superior a un año, a fin de precautelar y preservar el núcleo familiar y en caso de existir solicitud interesada, se darán las fa-



cilidades necesarias para que él o la cónyuge acompañen en dicha comisión, hasta por dos ocasiones.

La o el personal militar que se encuentre acompañando a su cónyuge designado a cumplir comisiones o representaciones, deberá realizar una pasantía auspiciada con sus propios recursos en su especialidad, que sea de interés institucional.





## CAPITULO III

### 3. SALUD INTEGRAL

#### A. Del Descanso Prenatal y Postnatal.

1. Las limitaciones y ausencias debido a un embarazo no deben considerarse como aspectos negativos que afecten a la gestión y evaluación militar en la calificación anual o concurrente, porque es un estado fisiológico normal.
2. En la ficha médica anual la mujer militar gestante, se realizará el chequeo prenatal, para prevenir la salud de la madre y del que está por nacer.
3. El médico tratante otorgará a la gestante el certificado médico correspondiente, cuando lo requiera y las circunstancias lo ameriten.
4. El Superior Jerárquico concederá al personal militar femenino en estado de gestación, período de recuperación y lactancia, lo siguiente:
  - 4.1. Permisos necesarios para que se rea-

- lice los controles médicos prenatales, de acuerdo al certificado médico.
- 4.2. Permiso no descontable de la licencia anual, por maternidad durante el período de dos semanas anteriores y diez semanas posteriores al parto, que podrán ser acumulables.
  - 4.3. Permiso de dos horas diarias, no descontables de la licencia anual, por lactancia materna hasta que el niño cumpla un año de edad cronológica, el mismo que podrá ser tomado en la mañana o en la tarde, a solicitud de la mujer militar.
  - 4.4. Autorización al personal militar femenino gestante para acumular y sumar la licencia por maternidad con la licencia anual planificada.

## **B. Periodo de Recuperación y Lactancia.**

El personal militar femenino que se encuentre en estado de gestación y/o período de lactancia, previa la presentación del certificado médico, estará exento de realizar las funciones de: asistencia al parte, asistencia al momento cívico, conforma-

ción de bloques de desfile o protocolo, realización del servicio de jefe control, guardia, semana, rancho, operaciones especiales, de médico de llamada, de patrullaje e instrucción militar, entre otros.

### **C. De las Comisiones durante la Gestación, periodo de Recuperación y Lactancia.**

El personal militar femenino, durante la gestación, periodo de recuperación o post parto (tres meses) y lactancia estará exento de cumplir comisiones dentro o fuera de la plaza y en el exterior, previa la presentación del certificado médico, otorgado por el médico tratante.

### **D. De las Pruebas Físicas durante la Gestación, Periodo de Recuperación y Lactancia.**

Durante la gestación, período de recuperación y lactancia, previa certificación médica, se autorizará al personal militar femenino a que no rinda pruebas físicas semestrales o anuales, según corresponda, registrándose la nota del período inmediato anterior.

Superado el tiempo que se establece en este

Reglamento para los períodos antes citados, se concederá una etapa de reentrenamiento de tres meses, previo al rendimiento de las pruebas físicas y realizando una evaluación médica para determinar si está en capacidad o no de rendir destrezas militares. En caso de declararse que no se encuentra en capacidad, se registrará la nota del período inmediato anterior.

## **E. Del Bienestar Social**

1. La Dirección de Bienestar Social dará atención prioritaria al personal militar femenino que sean Jefas de Familia, a través de los programas de bienestar social (guarderías) y vivienda fiscal, al margen de su estado civil.
2. En el caso de un matrimonio o unión de hecho entre militares, se incorporará en el grupo de salida de navidad o de fin de año a los dos cónyuges.
3. Implementar tablas de evaluación en las pruebas físicas para el personal militar femenino que sufra alguna discapacidad, enfermedad catastrófica o de alta complejidad o algún limitante de tipo físico, certificado por el médico tratante.

4. A fin de precautelar la seguridad del núcleo familiar, en caso de agresión, conflicto armado internacional o interno, grave conmoción interna, calamidad pública o desastre natural, se deberá considerar la participación solamente a uno de los cónyuges militares o en unión de hecho.
5. Disponer que dentro de los ítems de la ficha médica anual, el personal militar femenino se realice exámenes de papanicolaou y ecos mamarios; y, a partir de los 40 años, mamografías, sin costo adicional.
6. Se garantizará a todo el personal militar femenino que sufra de enfermedades catastróficas o de alta complejidad el derecho a la atención especializada y gratuita en todos los niveles, de manera oportuna y preferente.
7. La Dirección de Bienestar Social en coordinación con la Dirección de Sanidad implementará gradualmente los servicios médicos y de seguridad social para enfermedades propias de la mujer.

## CAPITULO IV

### 4. UNIFORMES

La Dirección de Logística o sus equivalentes en las otras Fuerzas adquirirán prendas de dotación que se ajusten a las necesidades propias del personal militar femenino.



## CAPITULO V

### 5. INFRA-ESTRUCTURA

Las unidades o repartos militares para alojar al personal militar femenino, deberán prever habitabilidad que brinde seguridad y privacidad.

Las Direcciones Financieras deben considerar en los presupuestos, la asignación de los fondos necesarios para la implementación y equipamiento de la infraestructura para el alojamiento del personal militar femenino.

#### **D. Marco Legal de los Derechos Humanos del Personal Militar Femenino, en calidad de Aspirante:**

**1. Reglamento Disciplinario y de Recompensas de los/las Aspirantes en las Escuelas de Formación de las Fuerzas Armadas, Acuerdo Ministerial 1471, del 27 de octubre de 2011.**



## CAPITULO TERCERO

### PROCEDER INTERPERSONAL

**Art. 10.-** Los/las aspirantes a oficiales y tropa en las Escuelas de Formación deberán mantener un trato con sus superiores y compañeros, acorde con el prestigio institucional y el debido respeto a las demás personas, a cuyo efecto, están obligados a:

- a. Utilizar el saludo militar en todas las actividades de las escuelas de formación;
- b. Mantener el respeto del espacio corporal de los/las aspirantes y demás personas involucradas en su formación, prescindiendo de demostraciones de afecto y/o desafecto sentimental;
- c. No emplear lenguaje con alusiones sexuales, discriminatorias, ni racistas, o en doble sentido para realizar connotaciones sexuales;
- d. Utilizar trato verbal entre aspirantes concordante con la costumbre y tradición militar, de acuerdo a las jerarquías;



- e. Llamar la atención un superior o aspirante más antiguo a un subalterno manteniendo la compostura militar, de forma breve y concreta, sin llegar a humillar, ni atender a los derechos de las personas;
- f. Prohibir que los aspirantes permanezcan en sectores aislados de la escuela, repartos militares o lugares que carezcan de luz, excepto por actos del servicio; y,
- g. Reportar inmediatamente al superior jerárquico toda conducta que tenga relación con acoso sexual.

## **CAPÍTULO CUARTO**

### MATERNIDAD

**Art. 11.- Maternidad.-** Las aspirantes a oficiales y tropa de arma, técnicas y servicios que se embaracen durante su formación deberán acogerse a un permiso especial, conforme lo prevee la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, que será autorizado por dos años, a partir de su salida.



Fenecido este tiempo podrán reingresar al inicio del siguiente curso que tenga aprobado, previo cumplimiento de la ficha médica pruebas psicológicas, exámenes académicos y físicos, de acuerdo al pensum y tablas del año en vigencia establecidos así como los demás requisitos en la normativa aplicable.

Si los/las aspirantes a oficiales y tropa de arma, técnicos y servicios, solicitan la baja o no cumplen con la ficha médica, pruebas psicológicas, exámenes académicos y físicos, de acuerdo al pensum y a las tablas del año en vigencia establecidos, así como los demás requisitos constantes en la normativa vigente, se aplicará el artículo 21 del Reglamento a la Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.

**Art. 12.- Pérdida del nacíurus.-** En caso de pérdida del nacíurus, cuando haya habido embarazo comprobado consecuente permiso especial por maternidad, la aspirante a oficial o tropa podrá reingresar al inicio del siguiente curso que tenga aprobado previo

cumplimiento de la ficha médica pruebas psicológicas, exámenes académicos y físicos, de acuerdo al pensum y tablas del año en vigencia establecidos así como los demás requisitos en la normativa aplicable.

Si existieren motivos fundados para considerar que la pérdida se debe a un aborto inducido que no sea terapéutico o eugenésico y cumpla los requisitos del artículo 447 del Código Penal para abortos no punibles, el caso será puesto a conocimiento de las autoridades judiciales competentes.

Los cursos de formación se aprobarán en su totalidad, sin que sea permito por fases o en forma separada.

## **SECCIÓN X**

### CONTRA LA MORAL

#### **Art. 59.- Faltas graves.**

1. Desvestirse en lugares no autorizados;
2. Efectuar ademanes, signos o pronunciar palabras obscenas en público;



3. Poseer o acceder a material porno;
4. Escribir frases obscenas o hacer dibujos pornográficos en las paredes, mobiliario, y más bienes de la Escuela;
5. Transitar por áreas prohibidas para aspirantes de sexo opuesto;
6. Exhibirse uniformado en compañía de personas que presentan una mala imagen o mal comportamiento;
7. Mentir, engañar o sorprender;
8. Acudir uniformado a zonas de tolerancia y/o prostíbulos.

**Art. 60.- Faltas atentatorias.**

1. Tener relaciones sexuales dentro de la Escuela o Recintos Militares;
2. Alterar, dañar, desaparecer o sustraer documentos oficiales;
3. Distribuir o entregar material porno;
4. Inducir a otros aspirantes a cometer faltas contra la moral;
5. Haber ingresado a la Escuela presentando documentos falsos o adulterados;

6. Alterar exámenes académicos, médicos o documentos de cualquier tipo de evaluación;
7. Observar las actividades íntimas de las/los aspirantes.

## **E. POLÍTICA DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR, APROBADA EN MARZO DE 2013.**

**Objetivo 1.-** Fortalecer la igualdad de oportunidades de acuerdo al plan de carrera para hombres y mujeres.

### **Políticas:**

- Promover el aprovechamiento de las capacidades del personal militar de Fuerzas Armadas, como oficiales y tropa en todas las armas, técnicos, servicios y especialidades, acordes a sus competencias.
- Fomentar el Servicio Cívico-Militar Voluntario Femenino.

**Objetivo 2.-** Fomentar el Buen Vivir para el personal militar femenino y masculino en los repartos militares.



**Políticas:**

- Mejorar la infraestructura y habitabilidad en los repartos militares.
- Garantizar el derecho a la salud de mujeres y hombres militares.
- Mejorar el Bienestar del personal militar.

**Objetivo 3.-** Fomentar la coeducación del personal militar basada en el respeto a los principios de igualdad y no discriminación por causas de género.

**Política:**

- Reducir patrones culturales que generan violencia basada en género.

**Objetivo 4.-** Controlar y prevenir hechos discriminatorios basados en sexo que tenga por objeto menoscabar o anular derechos.

**Políticas:**

- Generar cambios en la legislación militar con enfoque de equidad de género.

## **F. DIRECTRICES DE GÉNERO.**

Emitidas por el Ministerio de Defensa Nacional:

### **Directrices Generales:**

1. Las políticas públicas de igualdad de género son normas, principios y objetivos explícitos definidos por el Estado para lograr la igualdad de hecho y de derecho de mujeres y hombres, en el Sector Defensa para la reducción de la desigualdad, que históricamente ha afectado a las mujeres y personas de diversa orientación sexual e identidad de género.
2. El Sector Defensa incorpora este eje para su transversalizarlo en los objetivos, políticas, capacitaciones y estrategias del accionar de las FF.AA. para garantizar el Buen Vivir de los militares, comunidades, pueblos y nacionalidades, fomentando los principios de igualdad y no discriminación, buscando eliminar las inequidades, respetando la diversidad.
3. Las directrices y/o disposiciones relacionadas con el personal militar femenino que se publiquen o impartan en las Órdenes de Comando, Órdenes Gene-



rales, Directivas e Instructivos y demás documentos generados en el Sector Defensa, deberán guardar armonía con las disposiciones constitucionales, instrumentos internacionales, leyes y normativa conexas vigentes, relacionados a los Derechos Humanos y Género.

4. Las unidades administrativas de Derechos Humanos en el Sector Defensa, son responsables de incorporar en sus agendas los temas de Derechos Humanos y enfoques de igualdad, incluirán en su planificación presupuestaria los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades que promuevan y garanticen los derechos del personal militar femenino y masculino.
5. A fin de precautelar la seguridad de la familia militar (casados o unión de hecho entre militares u otros cuerpos uniformados similares) en caso de agresión, conflicto armado internacional o interno, de grave conmoción interna, calamidad pública o desastre natural, deberá considerarse la participación



solo de uno de los cónyuges militares o en unión de hecho, igual procedimiento se aplicará en el caso de las “concentraciones o portalón cerrado”.

6. Promover la maternidad y paternidad responsables, los derechos sexuales y reproductivos, con enfoque a la carrera militar.

## **Principios básicos de atención de víctimas**

Los servidores que conocieren casos por presuntas violaciones a los Derechos Humanos, y violencia intrafamiliar en el Sector Defensa, tendrán por principios los siguientes:

- El personal militar deberá informar inmediatamente a su órgano regular sobre el cometimiento de acciones atentatorias a los Derechos Humanos y de Género.
- Todas y todos los servidores públicos, están en la obligación de denunciar actos u omisiones, que sean atentatorios



a los Derechos Humanos, y de ser el caso recomendar a la víctima realice una denuncia penal, cuando constituyan violencia intrafamiliar ante los órganos de la justicia ordinaria.

- La orientación que se brinde debe realizarse con base en la competencia de cada Unidad Administrativa consecuentemente no debe crearse expectativas que no puedan cumplirse.
- Las Unidades que receipten denuncias o quejas sobre presuntas vulneraciones de Derechos Humanos, deben contribuir a que la información recopilada sea usada correctamente, de manera ética y profesional, hacía los fines establecidos con el ordenamiento jurídico vigente.
- Los servidores que reciban una denuncia por ejecución de los Derechos Humanos deberán promover una relación de confianza, para que se pueda proporcionar información veraz que contribuya a plantear soluciones a los problemas de las víctimas.
- Se emitirán recomendaciones a las au-

toridades que correspondan, para la adopción de medidas administrativas urgentes que cesen las afectaciones al pleno goce de los derechos de las presuntas víctimas.

- No deberá asumir acciones procesales o pre-procesales.
- Se prohíbe la inacción frente a actos violatorios de Derechos Humanos, con pretexto de la imagen institucional.
- La información de casos será reservada, por cuanto los actos violatorios de Derechos Humanos producen sufrimiento, dolor, humillación, y circunstancias que atenta contra la dignidad de los afectados.
- No debe promoverse la victimización secundaria o revictimización.
- Deberá emitirse recomendaciones o proponerse acciones para evitar que los actos contra los Derechos Humanos se repitan.
- Se prohíbe la promoción para la adhesión a ideologías, así como, desarrollar asistencialismo hacia las víctimas.



El desarrollo de acciones que permitan sensibilizar sobre el trauma de las víctimas de Derechos Humanos, permitirá que no se agrave el daño psicológico, y de ser el caso, deberá recomendarse la asistencia de un equipo profesional y especialista, que acompañe el caso y permita tomar las decisiones más adecuadas.

La atención de estos casos deberá promover la generación de acciones y diferentes mecanismos para que los actos u omisiones sucedidas contra los Derechos Humanos, no vuelvan a repetirse.

## Glosario

- **Género:** las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, que se traducen en diferencias socialmente construidas.
- **Naciturus:** concebido y no nacido.
- **Victimización:** cualquier persona que ha sufrido menoscabo en sus derechos como consecuencia de un deli-

to, pero que asume el hecho con una visión negativa y exagerada de la realidad.

- **Revictimización:** es toda acción u omisión que empeore el estado físico y/o psicológico de la víctima, cuando busca ayuda en el sistema legal y otras instancias, en el momento de la repetición del hecho, porque vuelve a revivenciar en cada ocasión el hecho.

## Bibliografía

- Constitución de la República del Ecuador.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).
- Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención de Belem Do Pará).
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las



Formas de Discriminación contra la Mujer.

- Reglas de Brasilia y Guías de Santiago.
- Código Orgánico Integral Penal.
- Ley Orgánica de la Defensa Nacional.
- Ley Orgánica del Servicio Público.
- Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas.
- Ley de Personal de las Fuerzas Armadas.
- Reglamento General a la Ley de Personal de Fuerzas Armadas y sus reformas.
- Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar y sus reformas.
- Reglamento Transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas.
- Reglamento Disciplinario y de Recompensas de las/los Aspirantes en las Escuelas de Formación de Fuerzas Armadas y sus reformas.

- Libro: “Mujer Militar, su inclusión en las Fuerzas Armadas”, Mayo. Jus. Rosita Chacón C., 2016.
- Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013.
- Agenda Política de la Defensa, 2014-2017.
- Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género, 2014-2017.

## **Cartilla de Género Fuerzas Armadas del Ecuador**

Marzo 2017



# POLÍTICA DE GÉNERO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR



La Cartilla de Género es un instrumento que permite promocionar los Derechos Humanos y de Género del personal militar femenino en las Fuerzas Armadas, así como proporcionar información sobre la legislación aplicable y de obligatorio cumplimiento, para todos los servidores civiles y militares que laboren en el Sector Defensa, de conformidad a lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador, el Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017, la Agenda Política de la Defensa 2014-2017, la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017, la Política de Género de las Fuerzas Armadas 2013 y las leyes específicas que regulan la carrera militar.

**Ministerio de Defensa Nacional**

Dir. Calle la Exposición S4-71 y Benigno Vela

**Teléfono: (593) 2 295-1951 • (593) 2 298-3200**

Quito • Ecuador