



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TEMA:

Análisis de los requisitos para el ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, en relación con el principio constitucional de igualdad y no discriminación.

AUTOR:

Abg. Tixe Padilla Elvis Ronny.

**Trabajo de titulación previo a la obtención del grado de Magíster en
DERECHO CONSTITUCIONAL**

TUTOR:

Abg. Cevallos Cedeño, Danny José, PhD.

Guayaquil, Ecuador

2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **Abogado Elvis Ronny Tixe Padilla**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **Magister en Derecho Constitucional**.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Abg. Danny José Cevallos Cedeño, PhD.

REVISOR(ES)

Lcda. María Verónica Peña Seminario, PhD.

Dra. Nuria Pérez Puig-Mir

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Miguel Hernández Terán, Mgs.

Guayaquil, a los 05 del mes junio de 2025



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Elvis Ronny Tixe Padilla

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “**Análisis de los requisitos para el ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, en relación con el principio constitucional de igualdad y no discriminación.**” previo a la obtención del Grado de **Magister en Derecho Constitucional**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 05 del mes de junio de 2025

EL AUTOR

Abg. Elvis Ronny Tixe Padilla



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Ab. Elvis Ronny Tixe Padilla, Autorizo a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación, para el grado de Magister en Derecho Constitucional** titulado: “**Análisis de los requisitos para el ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, en relación con el principio constitucional de igualdad y no discriminación**”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 05 del mes de junio de 2025

EL AUTOR:

Ab. Elvis Ronny Tixe Padilla

INFORME COMPILATIO



TESIS, ELVIS RONNY TIXE PADILLA 07-04-2025

4%
Textos
sospechosos

- 4% **Similitudes**
< 1% similitudes entre comillas
< 1% entre las fuentes mencionadas
- 1% **Idiomas no reconocidos (ignorado)**
- 3% **Textos potencialmente generados por la IA (ignorado)**

Nombre del documento: TESIS, ELVIS RONNY TIXE PADILLA 07-04-2025.doc
ID del documento: d908c7c7411336cb86c7ca51823dcaf7f2c4a215
Tamaño del documento original: 800,5 kB

Depositante: Miguel Antonio Hernández Terán
Fecha de depósito: 8/4/2025
Tipo de carga: interface
fecha de fin de análisis: 8/4/2025

Número de palabras: 27.509
Número de caracteres: 186.174

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes de similitudes

Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	www.defensa.gob.ec 100 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (747 palabras)
2	www.gob.ec 65 fuentes similares	3%		Palabras idénticas: 3% (745 palabras)
3	dspace.udla.edu.ec La garantía de no discriminación en la fuerza aérea ecuator... 68 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (614 palabras)
4	esacc.corteconstitucional.gob.ec 65 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (572 palabras)
5	www.defensa.gob.ec 43 fuentes similares	2%		Palabras idénticas: 2% (544 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	dspace.unl.edu.ec EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DE NO DISCRIMINACIÓN Y L... http://dspace.unl.edu.ec/jspui/handle/123456789/12041	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
2	repositorio.comillas.edu	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
3	www.doi.org EL JUEZ DE CONTROL COMO GARANTE DE LA CONVENCIONALIDA... https://www.doi.org/10.4067/S0718-52002012000100005	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (28 palabras)
4	dspace.unl.edu.ec	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (30 palabras)
5	cdn.www.gob.pe	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)

Fuentes mencionadas (sin similitudes detectadas) Estas fuentes han sido citadas en el documento sin encontrar similitudes.

- <https://www.anh.gov.co/documents/3296/ACUERDO20No.201120DE201620DE20SEPTIEMBRE20DE202008.pdf>
- <https://reclutamiento.armada.mil.ec/requisitos-para-especialistas>
- https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3821>
- <https://doi.org/10.53689/pys.v30i2.109>

AGRADECIMIENTO

Agradezco principalmente a Dios por permitirme cumplir una meta más trazada en mi vida profesional, por brindarme la sabiduría y la salud para crecer en esta interminable área del conocimiento del Derecho, a mis padres por el constante apoyo en la trayectoria de esta maestría, a mi esposa por ser ese apoyo constante en el día a día de nuestro proceso, a mis hermanos y sobrinos por ese incentivo incondicional en todas las decisiones de mi vida, y a cada uno de los docentes por compartir su conocimiento, mención especial a mi Tutor por ser la guía principal para el desarrollo del presente trabajo.

Abg. Elvis Ronny Tixe Padilla

DEDICATORIA

Este logro va dedicado a los seres más importantes en mi vida:

A mis padres por el ejemplo impartido en el largo camino de la vida con su lucha constante a mi papá flaquito y mamá Lulita que son mi motor principal para seguir su ejemplo de lo grandioso que puede ser una persona.

A mi esposa Daisy por su amor, paciencia, y por ser mi compañera de lucha constante en busca de cumplir nuestras metas siendo ese soporte necesario en el diario vivir.

A mis hermanos Veri, Tany y Alex que son ese apoyo incondicional en todas las decisiones personales y profesionales planteadas al enseñarme que todo esfuerzo siempre tiene sus frutos.

A mis sobrinos Maty y Dani que sin importar la distancia siempre están llenando la vida de sonrisas.

A mi pequeña Lía por su compañía diaria, por brindarnos esa paz en nuestras vidas.

Abg. Elvis Ronny Tixe Padilla

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	3
Preguntas de investigación	3
Objetivo de la investigación	4
Objetivo general	4
Objetivos específicos.....	4
Justificación.....	4
Hipótesis de trabajo.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	6
A) Breve introducción a la noción de igualdad y no discriminación	8
B) El derecho a la igualdad y no discriminación. Presupuestos.....	12
B.1) Fundamentos filosóficos para el derecho a la igualdad y no discriminación.....	14
B.2) Tratados del derecho a la igualdad en el Derecho Internacional.....	17
B.3) Fundamentos del derecho a la igualdad en el Derecho Nacional.....	20
C) Sobre la prohibición de discriminación.....	22
C.1) Efectos de la vulneración al derecho de la igualdad y no discriminación.....	23
D) Sobre desigualdad y discriminación en Ecuador.....	24
E) Sobre la desigualdad y discriminación en las filiales militares.....	26
E.1) Requisitos para el ingreso a filas militares	31

E.2) Derecho de igualdad y no discriminación desde la figura de requisitos para el ingreso a filas militares	33
E.3) Realidad actual del derecho de igualdad y no discriminación en razón a los requisitos para el ingreso a filas militares.....	34
E.4) Perspectivas psicológicas y sociológicas.....	36
E.5) Consideraciones éticas y jurídicas.....	37
F) Reconocimiento de las diferencias sociales y educativas en las Fuerzas Militares .	39
G) Fundamentos legales sobre la discriminación y desigualdad a nivel nacional.....	50
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	53
Tipo de investigación	53
Fuentes de acceso a los datos	53
Variables de la hipótesis de trabajo.....	54
Operacionalización de las variables	54
Técnicas e instrumentos de recopilación de datos.....	56
Fases del estudio.....	56
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS	57
Análisis de requisitos de ingreso	57
Vulneración de los derechos de igualdad y no discriminación	66
Discusión.....	69
CONCLUSIONES	72
Conclusiones	72

Recomendaciones.....	75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de las variables	55
Tabla 2. Comparativa de requisitos de ingresos de escuelas a nivel de América .	63
Tabla 3. Casos constitucionales	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Requisitos para aspirantes de Armas/servicio y Oficiales Especialistas ESMIL	31
Figura 2. Fases del proceso y ponderaciones	32
Figura 3. Políticas de Genero de las Fuerzas Armadas del Ecuador y sus objetivos	52

RESUMEN

Esta investigación examina los requisitos de ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro en Ecuador desde la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación. Mediante un análisis normativo y prácticas de selección, se identifican posibles incongruencias, así como áreas de mejora en relación con los principios constitucionales y los estándares internacionales de dicho derecho. Se compara la situación en Ecuador con la de otras escuelas militares de América, al igual que casos constitucionales, donde se evaluó las políticas con valor de inclusividad y equitativas para reclutamiento militar que garantice las mismas oportunidades con respeto a la diversidad. Se expone que, en términos generales que existirían requisitos para el ingreso a filas militares que podrían estar en discrepancia con el principio de igualdad y no discriminación (como la estatura, estado civil, edad y nacionalidad). Al contrastar con otras instituciones militares de México y Colombia, se evidencia similitud con los requisitos con la excepción que en Colombia se aceptan a los colombianos naturalizados y en Canadá a residentes permanentes, este último presenta requisitos más inclusivos e igualitarios. Con los casos constitucionales se identificó una discriminación por género, impactando en la posibilidad de trabajo y educación de los/las aspirantes a la ESMIL.

Palabras Clave: requisitos de ingreso, igualdad, no discriminación, Escuela Militar, Ecuador

ABSTRACT

This research examines the admission requirements to the Eloy Alfaro Military School in Ecuador from the perspective of the right to equality and non-discrimination. Through a normative analysis and selection practices, it identifies potential inconsistencies, as well as areas for improvement in relation to the constitutional principles and international standards of this right. The situation in Ecuador is compared with that of other military schools in the Americas, as well as with constitutional cases, where policies based on inclusiveness and equity for military recruitment that guarantee equal opportunities while respecting diversity were evaluated. It presents, in general terms, requirements for entry into the military ranks that could be at odds with the principle of equality and non-discrimination (such as height, marital status, age, and nationality). When compared with other military institutions in Mexico and Colombia, similarities are evident in the requirements, with the exception that Colombia accepts naturalized Colombians, and Canada accepts permanent residents; the latter presents more inclusive and egalitarian requirements. Constitutional cases identified gender discrimination, impacting the employment and educational opportunities of ESMIL applicants.

Keywords: entry requirements, equality, non-discrimination, Military School, Ecuador

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se enfoca en analizar y defender cómo el principio constitucional de igualdad y no discriminación resulta fundamental al momento de evaluar los criterios de admisión para la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro (ESMIL). Siendo la institución, una parte de las fuerzas armadas del país, tiene un papel crucial en la defensa y seguridad nacional. Dado que el acceso a estas filas es un tema de interés público y social, se sostiene que es imperativo que el proceso de selección sea transparente, justo, y acorde a los principios determinados en la Constitución del Ecuador

En este contexto, la Constitución Nacional del Ecuador (2008) consiente en el Art. 11.: “a todas las personas, sin importar su género, origen étnico, orientación sexual u otras características, el derecho a ser tratadas de manera equitativa y libre de discriminación en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el ingreso a instituciones militares” (p. 12). En atención a lo expuesto, los criterios de selección corresponderían sustentarse únicamente en las capacidades, aptitudes y méritos de los aspirantes, desistiendo de involucrar características personales que no estén relacionadas con el ejercicio efectivo de las funciones militares, Considerando únicamente las funciones que fuese a desempeñar, ya que las actividades funcionales de un aspirante especialista son diferentes a un aspirante de arma; en virtud se podría establecer que mientras el uno depende más de habilidades intelectuales o técnicas para áreas administrativas y afines; para el otro es primordial acreditar algunas capacidades físicas en una pericia.

La formación de líderes y profesionales en el ámbito militar es un rol importante que desempeña la ESMIL, y como tal, su proceso de admisión debe asumir los valores democráticos y de igualdad que rigen en la sociedad y rezan en la Constitución. Entonces cualquier requisito de ingreso que excluya arbitrariamente o no a individuos por razones no fundamentadas; socava la credibilidad y la legitimidad de la institución sujeto del presente estudio y puede contravenir a lo que establece un Estado Constitucional de derechos, como base de la organización política y social.

Todas las personas nacionalidad ecuatoriana tienen igualdad de oportunidades y acceso a los derechos y servicios según la Carta Magna del país, en los artículos que tratan sobre el principio de igualdad y no discriminación, lo que involucra que independiente de sus características personales no impida el ejercicio de esta carrera profesional a menos que en casos particulares se atribuya una inaptitud debidamente establecida y fundada.

Es importante que se respete este principio constitucional al aplicar los requisitos para el ingreso a la Escuela Militar por parte de la institución para las dos grandes ramas que oferta: la primera de armas y servicio y la segunda como especialista; para que los procesos no estén viciados o se utilicen en forma subjetiva, apoyados en características personales que no tengan correspondencia directa con las destrezas y capacidades requeridas para enrolarse en el espacio militar y hacer una carrera formativa o de especialidad en el ESMIL.

Durante todo el proceso investigativo del presente trabajo se pretendió determinar la conformidad de los requisitos para el ingreso a la ESMIL con el principio constitucional de igualdad y no discriminación que ampara la Carta Magna; mediante el uso de una metodología adecuada se obtuvo información de fuentes electrónicas oficiales, artículos académicos y estudios similares y casos Constitucionales, con la intención de analizar si el proceso de selección es equitativo y respetuoso de los derechos fundamentales.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

El planteamiento de esta investigación surge de la necesidad de determinar si el marco normativo del proceso de selección para ingresar a la Escuela Militar Eloy Alfaro (ESMIL) se ajusta a los valores democráticos y constitucionales, garantizando al mismo tiempo la eficiencia y aptitud para la vida militar de los futuros profesionales castrenses. Se plantea el estudio en base a un análisis jurídico sobre la coherencia y legitimidad de los requisitos de admisión en relación con el principio constitucional de igualdad y no discriminación.

Preguntas de investigación

Pregunta general:

¿Los requisitos generales para el ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro cumplen con el principio constitucional de igualdad y no discriminación?

Preguntas específicas

¿Cómo se ajustan los criterios generales de ingreso a la ESMIL a los principios constitucionales de equidad y respeto a los derechos fundamentales?

¿Qué criterios y condiciones establecidas en la normativa para selección del ingreso a la ESMIL tienen posibles discrepancias en el proceso práctico de selección aplicado?

¿Cuáles son las condiciones del ingreso a la ESMIL con respecto a otras instituciones militares?

¿Cuáles son los casos constitucionales de no idoneidad e incumplimiento de los requisitos generales de ingreso a la ESMIL que pudieran considerarse discriminatorios?

Objetivo de la investigación

Objetivo general

Analizar la conformidad de los requisitos generales para el ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro con el propósito de determinar si se cumple con el principio constitucional de igualdad y no discriminación.

Objetivos específicos

- Identificar los criterios y condiciones establecidos en la normativa institucional para acceder a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro que se relacionan con el principio constitucionales de equidad y respeto a los derechos fundamentales
- Determinar en qué medida los requisitos generales de ingreso se ajustan a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, destacando cualquier discrepancia que pueda surgir entre las normativas y prácticas de selección.
- Contrastar las condiciones del ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro con respecto a otras instituciones militares de América.
- Analizar sentencias de casos constitucionales de no idoneidad y/o incumplimiento de requisitos generales de ingreso a la ESMIL Eloy Alfaro que pudieran considerarse discriminatorios.

Justificación

La importancia de realizar un estudio referente al principio constitucional de igualdad y no discriminación en los requisitos para el ingreso a la ESMIL Eloy Alfaro, está en instaurar un criterio jurídico analítico para armonizar la selección de los futuros integrantes de este cuerpo armado que pudieran reforzar la función estratégica de las fuerzas armadas en sus diferentes rangos para formar líderes en las funciones decisiva, de manera que refleje los valores democráticos en función de los principios fundamentales de justicia y equidad consagrados en la Constitución

Es también muy importante el estudio, para poner en el tablero del debate jurídico la imperante necesidad de que se pueda garantizar transparencia en los procesos de selección y propender a la práctica de equidad en el acceso a la institución militar en el

Ecuador y a otras instituciones de similar importancia estratégica. Un análisis desde la perspectiva legal, sobre si los requisitos generales de ingreso a la escuela militar cumplen con los principios de igualdad y no discriminación o en su defecto existen prácticas discriminatorias que pudieran estar poniendo en duda los procesos relacionado con la aceptación o no de un ciudadano en la institución militar, que en corto o largo plazo pudieran generar descontento en la población beneficiaria por estar contrario a los sociedad al contravenir los valores fundamentales para la libertad de competencia.

Se considera también la contribución potencial al fortalecimiento de la coherencia entre las prácticas de selección de la ESMIL y los valores democráticos de la sociedad a la que sirve, si se tiene uno o más estudios con base jurídica, para una posible adecuación de los requisitos de ingreso a los principios constitucionales para sentar bases y promover la no discriminación y fortalece las relaciones saludables entre la institución militar y la sociedad y mejorar la confianza pública al buscar en cada proceso de admisión garantizar la diversidad y pluralidad entre todos los aspirantes a la vida militar.

Hipótesis de trabajo

El supuesto a comprobarse se plantea de la siguiente manera: “Los requisitos generales para ingreso a cumplir por los aspirantes a la ESMIL podrán estar vulnerando los derechos de igualdad y no discriminación de los aspirantes”

En un análisis legal bajo la lupa del principio constitucional antes mencionado, se realiza en bases a una revisión detallada de los requisitos para el ingreso a la ESMIL, para identificar posibles incongruencias en algunos criterios de selección que estén vinculados a la aceptación o no de acuerdo a las características personales y no considerar las habilidades y competencias para el desempeño militar. Pudieran aumentar las prácticas discriminatorias y tener un impacto en la diversidad y equidad dentro de la institución militar, lo que propendería a causar tensiones entre las políticas de admisión y los valores constitucionales y democráticos de la sociedad a la que sirve la ESMIL.

Si esto ocurre, se podrían requerir ajustes para garantizar un proceso de selección más alineado con los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, sin comprometer la integridad y aptitud necesarias para el ejercicio de funciones militares, entonces para especificar el supuesto que guiará el estudio, la hipótesis podría sintetizarse empleado los siguientes términos: *“Los requisitos generales para....”*

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

En el capítulo presente se realiza una revisión minuciosa en investigaciones publicadas sobre el tema, en marcos normativos nacionales e internacionales, además de sentencias constitucionales y otros documentos que refieran a los diferentes aspectos relacionados con el derecho a la igualdad y no discriminación desde una perspectiva jurídica. Primero se realiza una revisión detallada de las referencias históricas y conceptuales de los derechos y su evolución a lo largo del tiempo.

Desde el punto de vista filosófico, se analiza a nivel global las definiciones de igualdad y no discriminación como conceptos principales de los principios de justicia, equidad y dignidad humana, estableciendo conexión entre estos conceptos y el pensamiento moral y político de los estados, para comprender como han sido incorporadas en los sistemas jurídicos y sociales de diferentes países y su aplicabilidad en algunos organismos internacionales de valor comparativo.

Se realizó un análisis de la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros tratados internacionales en lo referente a las bases de los principios de igualdad y la no discriminación, destacando su reconocimiento como derechos humanos en instrumentos internacionales. Se señala la importancia de que estos preceptos son vinculantes para los Estados como parte de su obligación para garantizarlos y protegerlos, siendo fundamental adoptar políticas públicas para eliminar en todos los casos las desigualdades y discriminaciones estructurales en el ingreso a la ESMIL para determinadas personas o grupos sociales

Como parte esencial del marco teórico se expone en este capítulo, los casos vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación presentados y sentenciados por la Corte Constitucional, el máximo órgano que garantiza el predominio de los derechos constitucionales, en procesos asociados con la, identificando prácticas y políticas discriminatorias en diferentes contextos, desde el ámbito laboral hasta la percepción de disponibilidad de la atención médica y el acceso a la educación como casos representativos de discriminación.

Para comprender el contexto, se considera todo el marco jurídico dedicado a estos derechos en el Ecuador y adicional se obtiene la información relevante de las normativas internacionales al respecto; para lo cual se crea una sábana analítica como herramienta que permita interpretar los datos obtenidos sobre: disposiciones constitucionales, leyes antidiscriminación y jurisprudencia relevante. La importancia de evaluar la garantía y alcance en la protección de los derechos de igualdad y no discriminación como términos destacados en la presente investigación permite determinar los mecanismos efectivos de aplicación y cumplimiento de las normas para promover su respeto en todos los procesos de esta índole.

El principio constitucional de igualdad y no discriminación reviste una importancia trascendental en el ámbito jurídico, social y ético de cualquier sociedad democrática. De acuerdo con la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2022) “este principio consagra la idea fundamental de que todas las personas, sin distinción de ningún tipo, deben ser tratadas con equidad y justicia en todos los aspectos de la vida social, política y económica” (p.16). Es un pilar fundamental de los derechos humanos y constituye el apoyo en que se instituyen las sociedades que se basan en respeto e inclusión de la dignidad humana.

De entre los valores principales en un Estado de Derecho está el principio de igualdad de oportunidades y el principio de no discriminación que implica que “ninguna persona debe ser objeto de discriminación o trato desigual debido a su origen étnico, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características personales” (Allix, 2023). Es ahí donde todos los poderes públicos deben actuar bajo los criterios legales para garantizar el respeto y a aplicabilidad en cada uno de los entes del estado para que todas las personas sin excepción puedan disfrutar plenamente de sus derechos y libertades fundamentales.

Al ser la política institucional de la Escuela Militar Eloy Alfaro ofrecer un servicio educativo de calidad para formar oficiales alineado a lo que establece la Constitución y desenvolverse eficientemente en su campo ocupacional, la defensa y seguridad nacional; el principio de igualdad y no discriminación cobra una relevancia única para que el acceso a estas instituciones sea justo, transparente y basado únicamente en las capacidades y el mérito de los aspirantes a este organismo militar de educación superior.

Garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades de ingreso a la Escuela Miliar Eloy Alfaro, promueve el respeto a las diferencias de origen étnico o social, diversidad de género u orientación sexual, y otras diferencias; mediante la tolerancia y el fomento de una cultura de paz; para evitar y controlar la violación del principio de igualdad y no discriminación, desde el ingreso de los aspirantes y durante todos los niveles y campos de educación militar y poder tomar medidas acertadas y a tiempo contra la discriminación.

A) Breve introducción a la noción de igualdad y no discriminación

Las implicaciones del estudio sobre igualdad equidad desde diferentes perspectivas durante los últimos años, ha generado resultados relevantes y aplicables en diferentes áreas del derecho de igualdad. Entre estos el de Ronquillo et al. (2020) quienes investigaron la vulneración del principio de igualdad, no discriminación y la seguridad jurídica en el proceso de reclutamiento para aspirantes a servidores policiales; concluyendo que fueron transgredidos los principios, derechos y garantías en estos procesos y que ha ocasionado que cientos de jóvenes recurran al sistema de justicia para instaurar acciones de protección.

Estos procesos implican pérdida de tiempo, pérdida de dinero y pérdida de oportunidad laboral a los aspirantes, además de utilizar el aparato estatal de justicia año a año con este tipo de acciones, generando diversas opiniones entre los juzgadores, ya que existen casos en que los jueces han aceptado la acción de protección y otros en las que se les ha negado la misma, de ahí la importancia del pronunciamiento de la Corte Constitucional para evitar las situaciones planteadas.

El fin del análisis de Ronquillo et al. (2020) fue plantear una acción de inconstitucionalidad, frente a la Corte Constitucional, con la finalidad de determinar la mejor manera y en aplicación del principio pro homine en contra los establecido en el Reglamento de Reclutamiento para Aspirantes a Servidores Policiales (2023) en el Art. 6.

De acuerdo con la investigación de Fernández y Ribadeneira (2022), estudiaron un caso de la Corte Constitucional del Ecuador, en la que analizaron la vulneración de los derechos de no discriminación e igualdad de una cadete de ESMIL que fue separada de la preparación y dada de baja, situación que no concuerda con lo establecido en la Carta Suprema y normativas internacionales, y uno de los principios que se menoscaba es la igualdad de géneros y la equidad de los ciudadanos, lo que no permite que la mujer en

estado de embarazo pueda lograr una igualdad en la actividad laboral, estudios y en la sociedad, bajo esta circunstancia la Corte tomó la decisión de resguardar los derechos de la reproducción de la mujer, la educación y la igualdad.

Finalmente, para Castillo (2020), en concordancia con los demás autores, analizaron un caso, referido a la Corte Constitucional, de desigualdad y discriminación por la prestación de servicios de contrato ocasional a los entes públicos, “resultando en el reconocimiento del derecho de igualdad a las personas que sufren de algún tipo de discapacidad y que puedan ejercer libremente las funciones laborales para los que son contratados” (Castillo, 2020, p. 2), aperturando además el debate a las sentencias a los grupos vulnerables, el alcancen de las decisiones y enfatizando en el derecho a la igualdad de todos los ciudadanos.

Ahora bien, según Fundación Anesvad (2022) “el concepto de igualdad se refiere a la idea de que todas las personas deben tener los mismos derechos, oportunidades y trato justo, sin importar rasgos personales, identidad, orientación sexual, religión, género, etnia ni discapacidades” (p.4). Se fundamenta en el principio de que todos los individuos son iguales y merecen ser tratados como tales. Implica eliminar cualquier forma de discriminación y desigualdad, y promover la equidad en todas las esferas de la vida, entre las que se encuentra el empleo, justicia, educación, salud y decisión en la intervención política que prefiera. Todo esto, para que se garantice que todos los individuos dispongan de las mismas oportunidades para desarrollar su potencial y vivir una vida plena y digna, sin importar la etnia, género, definición de los rasgos personales ni la orientación sexual.

Para el común de las personas el concepto de igualdad se limita a tratar a todas las personas de la misma manera, pero los conceptos jurídicos dan una explicación donde se reconoce y responde a las diferencias y desigualdades existentes para garantizar la equidad; por lo tanto, si existieran desventajas, se deben tomar medidas afirmativas para corregirlas y garantizar las mismas oportunidades contando con los recursos jurídicos claros para garantizar un estado de derecho. Las Desigualdades estructurales y sistémicas durante toda la historia de un país, perpetúan la discriminación y la exclusión en la mente de las personas y relacionan los conceptos con falta de justicia social, buscando abordar y manejar las desigualdades del presente (Nieto, 2022).

A medida que las sociedades han progresado, se han producido avances significativos en la lucha por la igualdad en diferentes ámbitos, los conceptos y praxis de igualdad ha evolucionado a lo largo del tiempo mediante varios procesos complejos y variados; en el contexto de género la Organización de las Naciones Unidas (2022) expresa:

Se han logrado importantes avances en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres. Las mujeres a lo largo de los siglos han luchado por el derecho al voto, la igualdad de oportunidades en la educación y el empleo, así como a la eliminación de la discriminación y la violencia de género. (p.1)

En lo relacionado con la diversidad de etnia, que relaciona las características culturales y valores, idioma, creencias y costumbres, se indica que a medida que la sociedad evoluciona, se han implementado leyes y políticas para combatir el racismo y promover las mismas oportunidades sin distinción. De acuerdo a la UNESCO (2022) “se han evidenciado avances en la lucha contra la discriminación y la promoción de la igualdad, las personas de diferentes razas y etnias en la historia de la sociedad han enfrentado discriminación y segregación” (p.1)..

Otro punto importante en aspectos discriminatorios es la orientación sexual, que considera parte integral de la identidad de una persona; aunque se ha producido cambios significativos para promover la aceptación y reconocimiento de la diversidad sexual. Belmonte et al. (2021) expresó en relación al tema que:

A medida que la conciencia y la comprensión sobre la diversidad de orientaciones sexuales han aumentado, se han logrado avances en la lucha contra la discriminación y en la promoción de los derechos de las personas LGBTI. Cada vez más países han legalizado el matrimonio igualitario y han implementado leyes para proteger los derechos de las personas LGBTI. (p. 9517)

Los prejuicios causados por la discriminación de acuerdo a (Muñoz, 2021) “evidencian estar arraigados en la educación, la cultura y las normas sociales; y son actitudes aprendidas y que se transmiten de una generación a la siguiente”; la discriminación trata de la forma o acción de dirigirse a una persona de modo injusto por las características personales, se le niega a otra persona los derechos que son universales y las oportunidades por ideas divulgadas basadas en roles sociales.

La discriminación puede manifestarse de diferentes formas y a todo nivel ya sea el social, organizacional, político, etc. Se evidencia de diferentes formas como prejuicios y estereotipos que no tienen fundamento objetivo ni justificación moral. Un trato diferenciado negativo, violencia, exclusión y estigmatización, que conlleva a la negación de oportunidades de empleo, vivienda, educación, salud, justicia y la participación política (Muñoz y Pangol, 2021)

Para combatir la discriminación dentro de un país y en las naciones que pregonan libertad de pensamiento, se necesita un cambio de actitudes para promover la inclusión en todos los niveles sociales donde se evidencian estas situaciones. La educación desde la infancia es una de las mejores alternativas a tomar para generar desde pequeños una mayor conciencia; además la promoción de leyes y políticas que protejan los derechos de todas las personas para promover la igualdad en cada ente que conforma un país (Muñoz, 2021).

Muñoz además menciona que la discriminación tiene consecuencias negativas tanto para las personas que la sufren como para la sociedad en su conjunto; en el aspecto psicosocial puede generar baja autoestima, depresión y limitaciones en su desarrollo integral y bienestar, lo que perpetúa desigualdades y exclusión social, Se debe reconocer que.

De acuerdo con Melgarejo (2011) “el derecho a la igualdad y no discriminación ha tenido un impacto significativo en la sociedad en varios aspectos, donde al garantizar que todas las personas sean tratadas de manera justa y equitativa, independientemente de sus características personales” (p. 205). Este derecho ha contribuido a la estructuración de una sociedad con un mayor nivel de justicia y de inclusión. En primer lugar, se ha promovido la diversidad y la valoración de la diferencia en la sociedad. Ha fomentado la idea de que todos los individuos sean tratados con respeto, las mismas oportunidades y dignidad, independientemente de la etnia, género, orientación sexual, religión, discapacidad u otras características. Esto ha permitido que las personas vivan su vida de acuerdo con su identidad y elecciones personales, sin temor a ser excluidas o discriminadas.

Este derecho ha impulsado cambios significativos en las leyes y políticas de muchos países en donde los casos que vulneran la dignidad de las personas se ven altamente afectado; en las que se han decretados diversas leyes fundamentadas en la protección de las personas para evitar la discriminación y fomentar la equidad de las

oportunidades en diferentes ámbitos, entre las que se encuentra la educación, atención médica, empleo y vivienda.

También ha fomentado la conciencia y la educación en la sociedad, generando discusiones y debates sobre los prejuicios y estereotipos que sustentan la discriminación, y ha promovido la información sobre la importancia de mantener la igualdad y la inclusión dentro de la sociedad. Además, este derecho ha empoderado a las personas para denunciar y enfrentar la discriminación. Ha brindado a las víctimas de discriminación una voz y un recurso para hacer valer sus derechos y buscar reparación. Esto ha contribuido a una mayor rendición de cuentas y ha enviado un mensaje claro de que la discriminación no es tolerada dentro del aspecto social. (Muñoz y Pangol, 2021)

B) El derecho a la igualdad y no discriminación. Presupuestos

Es esencial asegurar de manera efectiva la aplicación de cada principio, ya que están regulados se presumen, según las necesidades y realidades sociales, y cuentan con respaldo en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Estos principios tienen una relevancia histórica significativa en los ámbitos social, cultural, político y jurídico. A lo largo del tiempo, diversos eventos han contribuido a enriquecer la dignidad, el respeto, la igualdad y la libertad de las personas en todo el mundo (Zuleta, 2019).

Se debe agregar que los derechos humanos para ser comprendidos como tal han experimentado diversos cambios, ya que se originan de los más extremos atropellos contra el ser humano, por lo tanto, se formulan con la finalidad de proteger a la humanidad y transformar a los individuos en un ser con derechos.

En este sentido tenemos dos documentos fundamentales: “la Declaración de Derechos Inglesa aprobada en 1689 y la Declaración de los Derechos del hombre y el ciudadano que fue consecuencia de la Revolución Francesa y donde se destacaron los principios de igualdad, fraternidad y libertad aprobada en 1789” (Yépez, 2021, p. 25) a partir de la proclamación de estos principios, el ser humano considera la importancia para la sociedad y en la evaluación del hombre, además mencionó que “se encuentran estipulados y amparados en el Pacto y Protocolo de los derechos culturales, económicos, sociales, civiles y político del ser humano” (p. 26).

De acuerdo con Yépez (2021) “la Declaración Universal de Derechos Humanos fue elaborada con la contribución de Eleanor Roosevelt que para el año 1946 era presidenta de la Comisión de las Naciones Unidas, fundamentada en una alternativa para evitar futuras guerras, denominada Carta Magna Internacional de los Estados” (p. 36), su segunda entrega fue el año siguiente y en 1948 se propone la participación de 50 países para la declaración final y teniendo lugar a finales de 1948 en París la aprobación del estatuto que se encuentra vigente a nivel mundial. Es trascendental nombrar además a la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre que existe desde el año 1948 y que plantea la regulación de deberes y derechos del hombre como instrumento importante para el desarrollo de la democracia y garantías para todas las personas que conforman los países suscriptores de la OEA, sin embargo, no todos los Estados se acogen a esta declaración debido a que se considera que la finalidad del mismo es dar relevancia a los preceptos normativos internos. Esta declaración finalmente se elaboró en Bogotá con la presencia de 21 representantes de Estado (Yépez, 2021).

Ecuador es uno de los países que ha suscrito la mencionada Declaración americana, por lo tanto, está en la obligación de hacer cumplir lo estipulado en la misma y garantizar los derechos que se enmarca dentro de la declaración, tales como el derecho al medio ambiente sano, a la igualdad y no discriminación, etc., y que convierten al Estado ecuatoriano en garante de estos.

El principio de igualdad se focaliza en establecer equivalencia formal y material dentro del marco jurídico, permitiendo a las personas que se desarrollen teniendo condiciones similares en el entorno y otros aspectos. Sin embargo, cada persona posee diferencias que le caracterizan, pero en materia de oportunidades es fundamental que se generen condiciones que ayuden a establecer consolidar este principio y evitar prácticas discriminatorias (Yepez, 2021).

Ecuador empieza a reconocer los derechos humanos desde la Novena Conferencia donde se estableció la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del hombre, con énfasis en el artículo II que establece la igualdad ante la ley sin distinción. De acuerdo a Yépez, (2021)

El derecho de igualdad se admite donde las mujeres empiezan a tener mayor presencia en la administración pública y es la Carta magna de 1979 la que a

breves rasgos establece la equivalencia de hombres y mujeres en la democracia del país, pero es en la Constitución Política de 1998 donde se introduce totalmente a la mujer en el público y privado. (p. 27)

En la mayoría de las constituciones nacionales y leyes antidiscriminación, mencionan que el Estado y las instituciones están obligados a la protección de los derechos a la igualdad y la prevención de actos discriminatorios por razones de étnicas, religión, género, discapacidad, políticas y orientación sexual. Además, los tribunales y organismos de derechos humanos han desarrollado una jurisprudencia que define y aplica estos principios en situaciones concretas.

En un artículo publicado en Colombia, Canizales, (2022), la confluencia entre la ética aplicada y los derechos humanos de igualdad, considera que hay una relación filosófica de la justicia y la ética; argumentando que “todas las personas deben ser tratadas con justicia y equidad, independientemente de diferencias irrelevantes para el caso en cuestión” (p. 444). Mientras otras teorías éticas como el contractualismo, el utilitarismo y la ética deontológica desde diferentes enfoques aportan sus teorías sobre lo inaceptable de la discriminación desde la perspectiva práctica y filosófica de beneficio mutuo, siendo todas estas teorías complementarias para la construcción de leyes y normativas.

B.1) Fundamentos filosóficos para el derecho a la igualdad y no discriminación

Los fundamentos filosóficos para el derecho a la igualdad y no discriminación han evolucionado a través de los años, contribuyendo en cada época a la comprensión y promoción de este derecho fundamental hasta consolidarse a nivel mundial en la sociedad contemporánea hasta construir un marco jurídico y ético que permita y legal que busca avalar el cumplimiento de estos y otros derechos humanos, sin diferenciación entre estos.

Uno de los pensamientos filosóficos europeos más predominantes durante los siglos XVII y XVIII; lo protagonizaron los intelectuales como Jean-Jacques Rousseau, John Locke, y François-Marie Arouet (conocido como Voltaire) sientan las bases ideológicas más importantes sobre el derecho a la igualdad en conceptos tan profundos resumidos en la (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948) que indica “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente”. De acuerdo a Vartija (2021) “estos pensadores postularon la igualdad como un principio fundamental para la organización de la sociedad,

argumentando que todas las personas tienen el mismo derecho a la vida, la libertad y la búsqueda de la felicidad” (p. 604).

Estas bases de diferentes corrientes de pensamiento ideológicas que influyen directamente al derecho a la igualdad y no discriminación, fueron fundamentales para hacer una reflexión y crear un debate a nivel global, para impulsar proyectos que permitieron concebir y elaborar uno de los documentos históricos que marcaron un hito en la sociedad contemporánea como es la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que han contribuido al desarrollo y comprensión del derecho a la igualdad como praxis legal en el mundo (Naciones Unidas, 2019).

Los valores democráticos de equivalencia y libertad fueron defendidos por pensadores de la corriente del liberalismo político, como John Stuart Mill y John Rawls, siendo la igualdad de oportunidades un principio central para la justicia social; (Vartija, 2021) argumenta que el Estado es el responsable de garantizar todos los derechos fundamentales y conexos para mantener la equidad para todos los individuos y ciudadanos. Esto permite desarrollar el potencial individual y colectivo para alcanzar los objetivos personales y sociales; por lo que, desde la perspectiva de los involucrados, la discriminación se percibe como una violación de los derechos fundamentales.

Además de estas corrientes filosóficas, diversas tradiciones religiosas y éticas han contribuido a fundamentar el derecho a la igualdad y no discriminación. En muchas religiones se enseña que todos los seres humanos son iguales ante Dios y que deben ser tratados con amor, compasión y respeto mutuo, bajo estos fundamentos se han logrado diferentes movimientos sociales en busca de la justicia y respecto de los derechos humanos a nivel mundial. (Marks, 2016)

En resumen, las bases filosóficas y religiosas sobre el derecho a la igualdad y no discriminación son variadas y complejas, y reflejan la diversidad de perspectivas y valores en la sociedad humana. Sin embargo, todas estas corrientes convergen en la idea fundamental de que todas las personas merecen ser tratadas con dignidad y respeto en todos los ámbitos desde los jurídicos, políticos y sociales. La discriminación injustificada es una violación de los derechos humanos fundamentales. Por tanto, “se declara la importancia de reconocer y defender estos principios con el fin de construir una sociedad más justa, inclusiva y respetuosa de la diversidad humana” (Fuertes-Planas, 2014, p. 46).

Uno de los pilares filosóficos modernos fundamentales que respalda el derecho de igualdad y no discriminación son los derechos humanos, manifiestan que las personas tienen ciertos derechos inherentes y universales por ser un ser humano. Esta idea se encuentra plasmada en la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), que proclama que “los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” (p. 2). En ese sentido según (Vilca, 2023) en su estudio sobre Aproximación Teórica sobre Derechos Humanos (...) menciona que el filósofo político John Locke, en el siglo XVII, también influyó en esta noción al argumentar que los derechos naturales, como el derecho a la vida, la libertad y la propiedad, son inherentes a la condición humana.

También Vilca en su libro publicado en el año 2023 indica que otro importante cimiento filosófico es la ética de la igualdad; siendo importante la Teoría de la Justicia y la Equidad desarrollada por John Rawls; filósofo estadounidense, que en 1971 publicó su análisis sobre los aspectos de la justicia para promover la igualdad de oportunidades y entre estas, la repartición equitativa de los recursos en la sociedad. De acuerdo con Rawls citado por Vilca: “la idea de una sociedad justa es aquella que trata a todos sus miembros de manera equitativa y sin discriminación”.

La evaluación crítica de la teoría del reconocimiento como ideología, desarrollada por Axel Honneth y parte de la idea de la dignidad humana en respuesta al desprecio y a la humillación desde la parte moral; las formas con las que la igualdad y la no discriminación es de carácter intersubjetiva donde es el elemento constituyente de la integridad y dignidad humana. Desarrollando esta idea el reconocimiento es importante porque la capacidad de acción de las personas depende de esto y de la “experiencia al desprecio y la humillación frente a la dignidad”, incluso expone la idea que las personas pueden perder su identidad por este motivo (Basaure, 2016).

En resumen, el derecho de igualdad y no discriminación se basa en fundamentos filosóficos que defienden, desde diversas perspectivas y contenidos, la justicia social, la ética de la igualdad, el reconocimiento de la identidad individual y la promoción del bienestar general. Estas perspectivas filosóficas han influido en la construcción de marcos éticos y jurídicos a nivel nacional e internacional que buscan garantizar que todas las personas sean tratadas con y respeto, independientemente de sus características personales.

B.2) Tratados del derecho a la igualdad en el Derecho Internacional

En el Derecho Internacional, la igualdad es fundamental para garantizar la protección jurídica de los seres humanos en todas las regiones del mundo; numerosos instrumentos internacionales, convenciones y tratados a nivel global. Articulan la equivalencia de todas las personas ante la sociedad y obviamente ante la ley de cada país según la Organización de Estados Americanos (The Equal Rights Trust, 2008)

Uno de los aspectos más importantes en el marco del derecho internacional es la prohibición de la discriminación directa e indirecta; entendiéndose como discriminación directa, en circunstancias cuando unas personas son tratadas de manera menos favorable que otras personas en una misma situación; la estructura social determinante fundamenta esa segregación en características como el género, la etnia y/o la religión. En tanto discriminación indirecta está relacionada con aspectos normativos y jurídicos que aparentemente son neutrales, pero en la praxis pudieran impactar forma negativa de una forma grave a ciertas personas, especialmente si se prestan a interpretaciones que afectan a las características protegidas. (International Labour Organization, 2016)

Una de las piedras angulares en el ámbito del Derecho Internacional es la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, la cual establece en su artículo 1 que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”. Este principio sienta las bases para la igualdad inherente de todos los individuos, sin tomar en cuenta su origen étnico, género, religión, orientación sexual o cualquier otra condición. Así mismo, la Declaración proclama en su artículo 2 que “todos los seres humanos pueden invocar los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna”.

Otro importante instrumento del Derecho Internacional que consagra el derecho a la igualdad es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) en su artículo 2 estipula que:

El derecho de todas las personas a gozar de los derechos civiles y políticos sin discriminación alguna, así como el deber de los Estados de garantizar la igualdad y prohibir cualquier forma de discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento u otra condición”.

Además de estos instrumentos, existen numerosas convenciones y tratados regionales y temáticos que abordan específicamente la igualdad y no discriminación en diversos contextos, entre los que se encuentran la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) (1979), la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (CERD) (1965), y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008)

En el escenario actual de tecnología y comunicación avanzada, la promoción global de los derechos estudiados, para la construcción de comunidades más justas, inclusivas y respetuosas de la dignidad humana. El marco normativo internacional obliga a los Estados a respetar, proteger y garantizar el derecho a la igualdad de todas las personas en todas sus dimensiones y al mismo tiempo proporcionan mecanismos para promoverla y prevenir la discriminación y garantizar la justicia (Calderón, 2010).

La ONU desempeña un papel protagónico en temas de discriminación y desigualdad estructural entre los países y dentro de ellos, permite una cobertura universal de apoyo técnico con respecto a los grupos específicos que sufren discriminación, impulsados también en la Agenda 2030. Basados en nuevas investigaciones relacionadas a cuestiones fiscales, de protección social y los derechos laborales; se debe fortalecer la capacidad estratégica universal de la ONU para identificar y responder a las posibles violaciones del derecho estudiado, pilares temáticos que son indivisibles e interdependientes a pesar de los recursos limitados (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, 2017)

El organismo especializado de las Naciones Unidas que fomenta la igualdad en el ámbito laboral es la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entidad que desde su creación en 1919 ha adoptado numerosos instrumentos jurídicos relacionados en el ámbito laboral, como el Convenio sobre la Igualdad de Remuneración (1951), que prohíbe la discriminación salarial por motivos de género, y el Convenio sobre la Discriminación en el Empleo y la Ocupación (1958), que aborda la discriminación en el ámbito laboral en general; todos con el objetivo de promocionar la justicia y los derechos laborales reconocidos internacionalmente (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En el ámbito regional, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (también conocida como el Pacto de San José, de 1969) establece en su artículo 24 “el

derecho a la igualdad ante la ley y prohíbe la discriminación”; también el Consejo de Europa lo ha promovido a través del Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea (Consejo de Europa, 1950).

Para el continente africano, un instrumento importante para la promoción de la igualdad es la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos (Unión Africana, 1981) que se compromete a adoptar medidas para llevar a la práctica este documento y establece la igualdad de los individuos ante la ley y a la protección de estos derechos (art. 3) también establece el derecho al trabajo en condiciones justas y satisfactorias (Organización para la Unidad Africana, 1981).

La lucha por la equivalencia de derechos ha sido permanente a lo largo de la historia, con numerosos casos emblemáticos, especialmente en el ámbito de la segregación racial, donde se ha puesto en el tapete la importancia del principio de igualdad social, política y judicial en el ámbito internacional. La intervención en la Segunda Guerra Mundial tuvo decisiva importancia para la eliminación de la discriminación, aunque la cadena anterior y posterior a este suceso trae muchos ejemplos sobre la lucha por la equivalencia de derechos, donde se cuestiona la doctrina segregacionista expresada en la sentencia *Plessy vs Ferguson* (1896) en el principio de “iguales, pero separados” aplicado para el transporte público inicialmente y en otros ámbitos como la educación y el servicio militar por más de medio siglo después (Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, 2006).

A partir de los procesos detallados anteriormente y de otros procesos en África y Europa se ha elaborado algunos instrumentos y tratados internacionales de derechos humanos y sus órganos de control, entre las que se mencionan: Naciones Unidas, la OIT, la OEA, el Consejo de Europa y la Unión Africana (Oficina del Alto Comisionado de derechos Humanos, 2024). El principal objetivo de la comunidad internacional es la difusión de la igualdad y el compromiso de las organizaciones internacionales y estados en la aplicación práctica de los derechos y la justicia social a nivel, sin considerar otras condiciones culturales, sociales, étnicas o personales

La interpretación y aplicación de los tratados y convenciones internacionales están bajo el liderazgo de organizaciones como la Corte Internacional de Justicia (CIJ), la Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) y la Comisión Interamericana de

Derechos Humanos (CIDH); antes que han resuelto diferentes conflictos con decisiones y dictámenes que han contribuido significativamente al desarrollo y la consolidación de este derecho en el ámbito internacional (Organización de Naciones Unidas, 2024).

B.3) Fundamentos del derecho a la igualdad en el Derecho Nacional

El instrumento a través del cual se articula los derechos y libertades del individuo es la Constitución de la República del Ecuador de 2008, donde se encuentra sólidamente establecido el concepto de este hito importante como es el derecho de igualdad como marco de convivencia en comunidad en el país, siendo las leyes, normativas y políticas específicas que complementan y fortalecen estas bases y garantizan en la práctica la protección de los derechos de todos sus ciudadanos. En el artículo 11., de la base constitucional se establecen los principios por los que se rigen: siendo la promoción y la exigencia de su cumplimiento por parte de las autoridades el preámbulo y la igualdad de derechos, deberes y oportunidades como secuencia de dicho artículo (Asamblea Constituyente, 2008).

De acuerdo con un análisis jurídico realizado por García (2012), el art. 11 de la Constitución de la República contiene los principios de derechos humanitarios; donde el numeral 3 cumple: el principio de oficiosidad (*doctrina iura novit curiae*), principio de aplicación directa e inmediata y el principio de incondicionalidad por parte del juez o tribunal por obligación jurídica constitucional y su facultad en función de garante independiente y autónomo, sin exigir condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la Ley y que reconoce los derechos y garantías (García-Falconí, 2012).

Alcanzando el análisis realizado por García-Falconí; el principio de objetividad (numeral 8) del Art. 11 de la Constitución señala que todo acto procesal que viole u omitan derechos o garantías reconocidos internacionalmente y en el país; son inconstitucionales y el juez verificará objetivamente y deberá excluirlos o rechazarlos juntamente con sus resultados inmediatos o mediatos (García-Falconí, 2012). Este punto es importante que sea considerado al abordar temas como la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, de género y la no discriminación por el grupo étnico; que históricamente han enfrentado desventajas sociales; los tribunales juegan un papel crucial en la interpretación y aplicación de los principios de igualdad para definir el alcance y los límites del derecho, así como a corregir situaciones de discriminación cuando surgen.

En el ámbito de la igualdad, la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad entró en vigor en 2014, bajo los principios rectores de igualdad, alternabilidad, participación democrática, inclusión, interculturalidad y pluralismo (art 5.); para igualdad de género, intergeneracional, de pueblos y nacionalidades, de discapacidades y de movilidad humana (art 6.) (Asamblea Nacional, 2014). Esta ley tiene como ámbito de aplicación obligatoria para los órganos rectores y ejecutores de políticas públicas y de igualdad de derechos.

Otra ley relevante en el contexto ecuatoriano es la Ley Orgánica de Discapacidades, para garantizar el ejercicio de los derechos y protección de las personas con discapacidad y sus familias, establecidos en la Constitución y Tratados Internacionales bajo los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, también la responsabilidad social colectiva, bajo es esquema de celeridad y eficacia para personas de discapacidad en los actos de servicio público y privado, también establece la participación protagónica considerando la interculturalidad, entre otros aspectos de la aplicación de los principios rectores de esta Ley (Consejo de Discapacidades, 2014).

En el mismo ámbito, el Código del Trabajo de Ecuador, en las obligaciones del empleador y del trabajador; prohíbe toda forma de discriminación en la relación laboral; siendo específico en la remuneración equivalente (art 79.) “sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole” (Congreso Nacional del Ecuador, 2020); además, establece medidas para promover la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos de igual valor.

En resumen, los fundamentos del derecho a la igualdad en el Derecho Nacional son primordiales para construir sociedades justas, inclusivas y democráticas, donde cada individuo pueda vivir con dignidad y ejercer plenamente sus derechos y libertades fundamentales. Estos principios son la base de un Estado de Derecho que promueve la igualdad de todos ante la ley y se compromete a combatir cualquier forma de discriminación y desigualdad.

C) Sobre la prohibición de discriminación

El trato desigual o injusto hacia una persona o un grupo de personas se atribuye a diferentes causas complejas, siendo una materia interdisciplinaria para entender las bases de los prejuicios y estereotipos que nubla la empatía hacia aquellos que son percibidos como diferentes, ya sea por sus factores socioeconómicos, políticos o culturales que perpetúan la desigualdad. Es un fenómeno complejo auspiciado por un sistema de opresión histórico presente desde el inicio de la civilización basadas en la pertenencia a un grupo (Dovidio & Gaertner, 2010)

Un análisis jurídico penal sobre la discriminación en el ámbito laboral, establece la existencia de sujetos pasivos del delito, mediante una medida, o una acción, de modo directo o indirecto, con o sin intención, un individuo, minoría o colectivo caracterizado por una serie de rasgos físicos, ideológicos o sociales que les identifica y el sujeto discriminador lo concibe como inferioridad. Siendo considerado en algunos países un delito de comisión por omisión que conlleva a un resultado grave que se extiende en el tiempo si no se cumple con lo que indica la ley (Polo, 2014).

Una revisión sobre hallazgos bibliográficos sobre prejuicios, estereotipos y discriminación desde diferentes perspectivas, sus diferencias individuales, la cognición social, las relaciones funcionales entre grupos y las preocupaciones de identidad. Se concluye que las desigualdades económicas y sociales pueden aumentar las tensiones entre diferentes grupos de población, por la competencia por recursos limitados (empleos o viviendas) donde se perciben como amenazas a dichos recursos con la prejuicios, estereotipos y discriminación especialmente a comunidades marginadas (Hewstone, Glick, Esee, & Dovidio, 2010).

La discriminación expresada de diferentes maneras es un abuso a los derechos humanos y su afectación es diaria porque es una forma de violencia muy difícil de reconocer, se vincula muy de cerca con el concepto de intolerancia determinada por una falta de respeto a las creencias diferentes de la propia y rechazo de las personas diferentes. Estas dos concepciones se manifiestan en una amplia gama de prácticas que pueden ser: verbales, físicas, psicológicas y que siempre encuentran justificación, siendo un problema multidimensional de raíces profundas (Council of Europe, 2025)

C.1) Efectos de la vulneración al derecho de la igualdad y no discriminación

Las distintas formas de discriminación promueven la desigualdad estructural donde ciertos grupos sociales disfrutan de una situación de desigualdad en sus roles, funciones, derechos y oportunidades; en relación con otros grupos; entonces la lucha contra la discriminación debe estar en las esferas del entorno diario (Council of Europe, 2025). Las principales formas de discriminación se resumen a continuación:

La xenofobia que establece una aversión irracional a las personas extranjeras, basadas en experiencias concretas pero que promueve una falsa idea de que la gente de otros países son una amenaza, se relaciona estrechamente con el racismo. Este segundo implica conductas abusivas por una imaginaria de inferioridad sobre la base de las diferencias físicas; el impacto del racismo ha justificado esclavitud, colonialismo, apartheid, ajusticiamientos y programas de exterminio de “pueblos inferiores”. Este último se considera una discriminación específica llamada antisemitismo que es la hostilidad hacia los judíos iniciada en Europa y extendida hacia Rusia con actos de discriminación sistemática con consentimiento y participación activa y pasiva del sistema legal (Council of Europe, 2025).

La discriminación limita el acceso a una educación de calidad para ciertos grupos. Esto puede llevar a desigualdades educativas que afectan las oportunidades futuras de las personas. La discriminación en el empleo puede limitar las oportunidades de carrera y aumentar la probabilidad de desempleo o subempleo para las personas discriminadas. Esto afecta su derecho al trabajo y la igualdad de oportunidades laborales. (UNESCO, 2023)

Las minorías étnicas, religiosas o lingüísticas a menudo son víctimas de discriminación; un claro ejemplo es lo que sucede contra la población gitana: el antigypsyism, donde este colectivo étnico proveniente de varios subgrupos sin hogar permanente que se ubican en barrios segregados por toda Europa; han sido estigmatizados con la inseguridad y falta de salud pública, viéndolos como criminales, por lo que da lugar a la detención injusta o el acoso de personas debido a su origen, siendo altamente vulnerables al racismo violento en países como Bulgaria, Hungría, Italia, Rumanía, etc. (Council of Europe, 2025).

En conclusión, la ideología de superioridad es una forma de deshumanización institucionalizado, basado en temores, mitos y estereotipos negativos; limitando la

capacidad de las personas discriminadas a expresar sus opiniones y defender sus derechos y su participación plena y efectiva en la vida política y pública para la toma de decisiones de manera igualitaria.

D) Sobre desigualdad y discriminación en Ecuador

La igualdad ante la ley como derecho constitucional en Ecuador es analizado por (Ronquillo, Ojeda, & Panchi, 2021) en relación con la Sentencia No. 245-12-SEP-CC) de jurisprudencia de La Corte Constitucional, para decidir si una diferencia de trato está justificada objetiva y razonablemente, mediante el test de razonabilidad compuesto por tres fases: a. La existencia de un objetivo perseguido a través del establecimiento del trato desigual; b. La validez de ese objetivo a la luz de la Constitución, y c. La razonabilidad del trato desigual, es decir, la relación de proporcionalidad entre ese trato y el fin perseguido

Los casos de discriminación mayormente visibles es la racial según concluyen expertos de la ONU por las dificultades de las personas para acceder a la justicia, educación, oportunidades económicas, entre otras. Los afros son el 7,2% de la población, pero representan 40% de los ecuatorianos en condición de pobreza y extrema pobreza; siendo la provincia de Esmeraldas la situación aún es peor (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, 2019).

En el ámbito laboral, la discriminación por motivos como la edad, la religión, la discapacidad o la orientación sexual puede ser perjudicial tanto para los individuos como para la sociedad en general. Perpetuar estas formas de discriminación limita las oportunidades de las personas, socava la igualdad de acceso al empleo y fomenta la desigualdad económica. (Sosa Salazar et al., 2019)

Un informe de la Organización Internacional del Trabajo revela que en el Ecuador existe una brecha salarial de género del 9.3%. Sin embargo, de acuerdo con otros estudios la cifra es aún más grande, aunque en América latina la participación laboral se ha ido equiparando de a poco por los avances jurídicos de la igualdad de género; pero en general se refleja una desigualdad económica arraigada que afecta negativamente a las mujeres y sus familias (Serrano, 2025). Las mujeres han enfrentado obstáculos para acceder a puestos de liderazgo, recibir igual salario por trabajos de igual valor y disfrutar de condiciones laborales justas y equitativas, las políticas laborales han buscado corregir estas desigualdades. (Muñoz Subía y Pangol Lascano, 2021)

Un análisis al marco jurídico de la violencia de género y políticas públicas indica que a pesar de que los gobiernos tienen leyes y programas diferentes que debieran incidir en la protección de las mujeres, niños y adultos mayores, se ha quedado en el papel ya que no son de conocimiento dentro de la sociedad ecuatoriana. La implementación de foros donde se expliquen todas estas políticas y el peso legal que lleva el incumplimiento puede constituir un cambio en la estructura establecida históricamente por la sociedad (Vera, 2020). Las relaciones de poder colocan a las mujeres en un rol subordinado con respecto a los hombres, entonces Foucault (1978) establece que el poder no se posee, sino que se ejerce en una relación de desequilibrio el ámbito público y familiar que discrimina y subordina a la mujer por el hecho que lo sea.

La inclusión en el entorno educativo es la oportunidad para lograr un desarrollo equitativo, en Ecuador las políticas públicas respaldan la inclusión educativa y su desafío es la aplicación de estas políticas para disminuir ambigüedades. La inversión gubernamental es un desafío para la implementación efectiva de la educación inclusiva en Ecuador (Flores, Flores, & Flores, 2024). Se requiere la adaptación de los programas educativos para las personas con discapacidad para garantizar la inclusión y el éxito de todos los estudiantes. Otro aspecto es la promoción de la diversidad de orígenes y perspectivas en las aulas para enriquecer la experiencia educativa y fomenta la comprensión intercultural (Avilés, 2013).

El marco legal laboral que prohíben la discriminación en el empleo, bajo el principio constitucional de igualdad y no discriminación está vigente desde el año 2017, se resume en la obligación de los empleadores a tener un trato equitativa a sus empleados; siendo las garantías clave los siguientes puntos: a) La prohibición de discriminación en el proceso de selección (publicación de vacantes, entrevista, evaluación y selección final) acorde a los méritos y no según características personales; b) Igualdad de salario y oportunidades para trabajos de igual valor, incluye también para procesos de capacitación y/o promoción, independientemente de su origen o características personales; c) El acceso a ajustes razonables para las personas con discapacidad, para facilitar su plena participación e incluye adaptación de herramientas y entornos de trabajo; y d) La protección contra represalias por presentar denuncias de discriminación (Ministerio de Trabajo, 2017).

Cuando se trata de instituciones militares, estas leyes también son aplicables, desde la contratación y promoción de profesionales militares, en el año 2021 el Ministerio de Defensa emitió el “Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral de servidores/as y trabajadores/as civiles y militares, y/o toda forma de violencia contra la mujer civil y militar en los espacios de trabajo del Ministerio de Defensa Nacional” con directrices claras y objetivas para la formulación y fortalecimiento de medidas de prevención para el efectivo goce y ejercicio de los derechos de todas las personas en igualdad de condiciones y oportunidades; aplicable en el sector defensa para la promoción de los derechos del personal civil y militar en el espacio laboral (Ministerio de Defensa, 2021). El objetivo de este protocolo es:

Crear estrategias de actuación para las/os trabajadoras/es y servidoras/es públicas/os civiles y militares del Ministerio de Defensa Nacional (Planta Central, Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, Fuerzas: Terrestre, Protocolo de Prevención y Atención de casos de Discriminación, Acoso Laboral de Servidores (as) Civiles y Militares, y/o toda forma de violencia contra la Mujer Civil y Militar en los espacios de trabajo del Ministerio de Defensa Nacional Naval y Aérea, Dirección de Movilización, Hospital de Especialidades de Fuerzas Armadas N° 1) frente a situaciones de discriminación, acoso laboral en servidoras/es y trabajadores/as públicas/os civiles y militares y toda forma de violencia contra la mujer civil y militar en los espacios de trabajo (Ministerio de Defensa Nacional, 2021).

E) Sobre la desigualdad y discriminación en las filiales militares

En el Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación (...), en los espacios de trabajo del ministerio de defensa nacional se conceptualiza los términos relacionados con el tema, como: acoso laboral, acoso sexual laboral, discriminación en el espacio laboral, violencia en sus diferentes contextos entre otros. Determina como Igualdad y no discriminación al “principio que permite a todas las personas sin distinción alguna, acceder a sus derechos y desarrollo en las mismas condiciones que todos los demás”, supone la necesidad de que las personas no sean sujetas a distinciones arbitrarias e injustas (Ministerio de Defensa Nacional, 2021)

El Ministerio de Defensa Nacional, toma en cuenta las problemáticas más concurridas (discriminación, acoso laboral, toda forma de violencia) en los espacios de

trabajo y la necesidad de la concientización y compromiso de apoyo a las víctimas en planes de acción y protocolos para la implementación efectiva de las leyes. Un eje de atención del protocolo es evitar el progreso de la situación y minimizar las consecuencias para aplicarse en el proceso de atención siguientes: a) Protección, b) Confidencialidad, c) Imparcialidad, d) Protección y restitución de las víctimas, e) Prohibición de represalias, f) Interpretación más favorable, g) No reincidencia y h) Celeridad.

En el ámbito internacional, las normativas y directrices que establecen estándares para los procesos de selección militares y que hacen hincapié en la importancia de la igualdad y la no discriminación; la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial aprobada en 1965 por la Asamblea General de la ONU, “estimula el respeto universal y efectivo de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todos, sin distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión” (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas, 1965).

Además, los Principios y Directrices sobre los Derechos Humanos y las Fuerzas Armadas de las Naciones Unidas subrayan la importancia de garantizar la igualdad y la no discriminación en los procesos de selección y reclutamiento militares. Estos principios destacan que todas las personas tienen derecho a igualdad de oportunidades y tratamiento justo, sin distinción de raza, género, religión, orientación sexual u otras características personales.

Tal como es el caso de la mujer en las filiales militares de los países miembros de la OTAN (Organización del Tratado del Atlántico Norte) ha evolucionado significativamente en las últimas décadas, de acuerdo con Echavarría Rodríguez, la OTAN, una alianza militar intergubernamental, promueve la cooperación y la seguridad colectiva entre sus miembros, ha promovido activamente la igualdad de género y ha alentado la participación de las mujeres en las fuerzas armadas de sus países miembros.

Una publicación referente a la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas en países occidentales, así Echavarría Rodríguez, indica que es fundamental en lo político, laboral, sociológico y militar, ya que el papel de la mujer a cambiado en las dos últimas guerras de apoyo a combate; aunque existen problemas sobre la capacidad física en puestos operativos, pero no hay bases suficientes para afirmar esto. La integración de mujeres en ejércitos como la OTAN, pone sobre la mesa la discusión de la incorporación

de las mujeres al combate, ya que en algunos países miembros su legislación no lo permite (Gran Bretaña, Dinamarca, Grecia y otros). Si bien aún existen desafíos para llegar a la igualdad total, las políticas y prácticas implementadas están contribuyendo a un entorno militar más diverso y equitativo, donde las mujeres tienen un papel significativo en la defensa y la seguridad global y son parte fundamental de las instituciones castrenses en la era contemporánea (Echavarría Rodríguez, s/a).

Para el 2010 ya fueron componente esencial de las fuerzas militares en varios países, dentro de los estados miembro de la OTAN representan casi el 11%, siete puntos porcentuales sobre América Latina; aunque en el interior de cada país de cada bloque (Estados Unidos y Europa) puede variar desde un 20% a casi un valor menor a 1%. La presencia de mujeres ha servido para democratizar las instituciones militares, aunque hay que comprender los factores que determinan esa variación en los índices de participación; siendo la Organización de las Naciones Unidas (ONU), mediante la aprobación por parte del Consejo de Seguridad (Resolución 1325 - 2000) del marco de referencia para las políticas de integración de género en las Fuerzas Armadas y en las distintas misiones militares internacionales (Carreiras, 2018).

Pese a los distintos logros, la integración militar femenina aún tiene distintas restricciones como:

- Ser excluidas de las áreas y funciones vinculadas al combate
- Limitada representatividad en los puestos de mando
- Hostilidad a su presencia por parte de compañeros hombres
- Tiene un crecimiento variable y está sujeto a ciclos de expansión y retracción.

Para poner en contexto, la campaña de oposición al acceso femenino a funciones de combate de la organización conservadora estadounidense Center for Military Readiness (CMR), especializada en asuntos militares, haciendo que el progreso de la integración femenina a la vida militar no sea una evolución lineal sino de altibajos por el retroceso hacia normativas restrictivas que no dejan atrás la discriminación en ciertas áreas y representatividad en puestos de mando (Carreiras, 2018).

Así mismo Carreiras establece que para el caso de misiones internacionales, la presencia de mujeres es muy baja posiblemente por resistencia cultural y voluntad política;

siendo su participación confinada a papeles específicos lo que implica una discriminación explícita bajo el argumento de protección por encima del derecho a la participación; complementado con la deficiente preparación de los altos mandos para manejar la equidad, igualdad y no discriminación; siendo la causa más probable estereotipos femeninos que promueven volver natural a los distintivos físicos o psicológicos en lugar de privilegiar las aptitudes y cualificaciones necesarias para la función militar (Carreiras, 2018).

Un componente importante sobre los estándares de las pruebas y requisitos para los procesos de selección que deben ser aplicados de manera justa y equitativa para todos/as los candidatos, independientemente de su género para que se tengan las mismas oportunidades para servir en las fuerzas armadas; cualquiera que sea su orientación sexual y la identidad de género; los estándares internacionales instan a que no se discrimine por lo que la mayoría de países occidentales (incluidos Israel, Sudáfrica, Argentina y Chile) incluyen en el reclutamiento militar a personas LGBTI; existiendo grandes esfuerzos éticos y operativos para garantizar equidad y no discriminación en los procesos de selección para el ingreso a las filiales militares (Academia.Lab, 2025).

En el mismo contexto las dificultades habituales que enfrentan los soldados identificados como LGBTQ en Estados Unidos, permitieron las audiencias de alto perfil de 2010 sobre "No preguntes, no digas" donde la persona no está obligada a descubrir su orientación sexual. Esto también ha traído consecuencias para los veteranos LGBTQ, un estudio del año 2013 demostró que el ocultamiento de la identidad de género provocó altas tasas de depresión, estrés postraumático y abuso de alcohol u otras sustancias en relación de otros heterosexuales (Academia.Lab, 2025).

El Capellan Robert Sugg de la USAF (United States Armed Forces) analiza la igualdad religiosa, desde la perspectiva de que los líderes militares no les corresponden usar pretextos para censurar la religión, los candidatos deberían estar en la libertad de religión siempre que no interfiera con sus responsabilidades; la constitución debe defender la institución por encima de los derechos del individuo; los procesos de selección no deben discriminar ni favorecer a ninguna religión. En los cuarteles se ha sacrificado por el bien de la misión. En relación con la vida cotidiana cada persona tiene la libertad de practicar normas religiosas de su preferencia, pero en la vida militar queda a discreción de los altos mandos que deben mantener el equilibrio constitucional de libre ejercicio religioso y evitar

financiamientos para estatus religioso alguno (capellán, capilla, servicios religiosos, etc.), (Sugg, s/a)..

La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas ha instado a los países a garantizar la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad en todos los ámbitos de la vida, incluidas las fuerzas armadas. Esto ha llevado a la implementación de adaptaciones razonables para permitir que las personas con discapacidad puedan servir en roles militares adecuados a sus capacidades (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2006)

El propósito de la Convención es promover el goce pleno y libertades fundamentales de las personas con discapacidad (físicas, mentales, intelectuales o sensoriales) para evitar la discriminación por dicho motivo en el ámbito político, económico, social, cultural, civil, denegación de ajustes razonables (adaptaciones necesarias) y diseño universal (diseño de entornos y servicios para todas las personas). Bajo los principios generales de respeto, no discriminación, participación, igualdad de oportunidades, accesibilidad; siendo el compromiso de los Estados Parte para ser aplicados y promovidos sin limitaciones ni excepciones (Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, 2006).

En este sentido se concluye que, para el ingreso a la profesión militar, los candidatos deberían ser evaluados en función de sus habilidades técnicas, aptitudes cognitivas y otros requisitos relevantes para la función militar, es decir basadas en criterios objetivos y de mérito. La aplicación de estos principios de no discriminación e igualdad en las filiales militares puede variar de un país a otro y puede depender de las leyes y regulaciones nacionales. Sin embargo, en general, la tendencia internacional es hacia la promoción de entornos militares más inclusivos y equitativos.

Así mismo, la diversidad en términos de género, raza, orientación sexual y otros aspectos permite tener como aspirantes a personas con habilidades y perspectivas variadas, que sería de gran importancia en las Fuerzas Armadas para fortalecer su capacidad para enfrentar desafíos actuales y futuros; siempre que se apliquen acorde a los principios de igualdad, que pueden llevar a mejorar significativamente los objetivos básicos militares y modernizar la percepción de los ciudadanos sobre esta institución.

E.1) Requisitos para el ingreso a filas militares

Ejército Ecuatoriano (2024) Los requisitos para inscripciones para aspirantes de Armas y servicio o los aspirantes a Oficiales Especialistas de la ESMIL Eloy Alfaro de acuerdo a la normativa correspondiente son los siguientes.

Figura 1. Requisitos para aspirantes de Armas/servicio y Oficiales Especialistas ESMIL

Requisitos generales	<p>Ser ecuatoriana/o por nacimiento, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador. (Art. 7) en concordancia con el art 3 de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas.</p> <hr/> <p>Aspirantes a oficiales de arma y servicios: ser mayor de edad hasta 22 años, cero meses, cero días a la fecha de ingreso a las escuelas de formación. Ser de estado civil soltero, sin cargas familiares (hijos) y mantener estas condiciones durante todo el período de formación.</p> <hr/> <p>Para los aspirantes a oficiales de arma y servicios, poseer el título de bachiller.</p> <hr/> <p>Aspirantes a Oficiales Especialistas: Edad hasta 35 años.</p> <hr/> <p>El aspirante o algún familiar hasta el primer grado de consanguinidad no deberán registrar antecedentes penales o encontrarse inmersos en procesos judiciales vinculados con los siguientes delitos: narcotráfico, contrabando, trata de blancas, secuestros, extorsión, estafa, asesinato, lavado de activos, delincuencia organizada y asociación ilícita.</p> <hr/> <p>Los aspirantes a Oficiales Especialistas deben tener título registrado en la SENESCYT.</p> <hr/> <p>No estar afiliada/o a ningún partido político.</p> <hr/> <p>No estar embazada (Para aspirantes mujeres).</p> <hr/> <p>No haber sido dado de baja del servicio activo de la Fuerzas Armadas o Policía Nacional; a excepción de las causales estipuladas en los numerales 1,3, 4, 5,6, 7, 8,9, 10 y 11 del Artículo de la Ley Orgánica del Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas.</p> <hr/> <p>Estaturas descalzos a los aspirantes a tropa y oficiales especialistas: Hombres – 165 cm; Mujeres – 160 cm.</p> <hr/> <p>No podrá participar las ciudadanas y ciudadanos que hayan sido dados de baja o separados del proceso de reclutamiento de las Fuerzas Armadas o Policía Nacional, por haber ingresado o presentado documentación adulterada o forjada, debidamente comprobada; así como también, haber sido detectado evadiendo o alterando documentos, muestras (biológicas) o procedimientos establecidos para el reclutamiento.</p> <hr/> <p>Acreditar condiciones médicas, físicas y psicológicas que le permitan cumplir con el régimen de entrenamiento, militarización y posterior cumplimiento de funciones en las Fuerzas Armadas, de conformidad con los parámetros de valoración previstos para este efecto en el reglamento de cada Fuerza según su requerimientos. La condición médica incluirá la respectiva valoración toxicológica.</p> <hr/> <p>Aprobar los exámenes académicos y de confianza determinados en el Reglamento General a la Ley Orgánica de Personal y Disciplinas de las Fuerzas Armadas y normativa interna que se expida para el efecto.</p> <hr/> <p>El postulante que incurra en actos fraudulentos a lo largo del proceso o participe de actos de corrupción en actividades del proceso será separado inmediatamente.</p>
----------------------	---

Nota: Tomado de la página web del Ejército ecuatoriano (2024)

En el contexto de las instituciones militares, como la ESMIL el principio de no discriminación adquiere una importancia especial, debido a que el Ejército juega un papel fundamental en la seguridad nacional, es fundamental que el acceso a estas instituciones se base en criterios objetivos y meritocráticos, y no en prejuicios o estereotipos injustos. Garantizar la igualdad de oportunidades para todos los aspirantes, independientemente de su origen o características personales, fortalece la legitimidad y la eficacia de las instituciones militares, al tiempo que promueve la diversidad y la inclusión en sus filas.

Figura 2. Fases del proceso y ponderaciones

ORD	FASE	DESCRIPCIÓN DE LA FASE	OFICIALES DE ARMA Y SERVICIOS PONDERACIÓN
1	INSCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LA DOCUMENTACIÓN DE LAS CARPETAS	Consiste en la recepción y análisis de documentos solicitados, habilitantes para postular a la ESMIL. Esta recepción de documentos será vía online (firma electrónica) y de forma presencial (firma física).	EXCLUYENTE
2	VALORACIÓN MÉDICA, ODONTOLÓGICA Y DE SALUD MENTAL	Consiste en realizar la evaluación de exámenes de laboratorio, imagen procedimientos especiales, y reactivos de psicología como insumos para la valoración médica de especialidades y odontología y salud mental (psicológica clínica y psicopedagógica.) El costo de esta valoración médica, odontológica y de salud mental estará de acuerdo a lo establecido por la empresa prestadora de servicios de salud.	EXCLUYENTE
3	PRUEBAS ACADÉMICAS	Consiste en la evaluación de conocimientos académicos. Esta evaluación será acorde a la malla curricular vigente de la ESMIL. Los costos dependerán de las necesidades para esta evaluación.	50%
4	PRUEBAS FÍSICAS	Consiste en realizar la evaluación de la capacidad física del aspirante de acuerdo con las marcas establecidas por la Escuela Superior Militar "Eloy Alfaro". El no cumplir con las distancias de natación, así como también, el salto de decisión desde la altura, que constan en los requisitos de pruebas físicas serán motivo de separación del proceso. El costo de esta fase corresponderá a las necesidades que se presenten para la evaluación y a las pruebas toxicológicas.	25%
5	ENTREVISTA PERSONAL	La entrevista permitirá conocer al aspirante y a su entorno familiar, de tal manera que se pueda conocer de sus actitudes y aptitudes.	20%
6	PRUEBAS DE CONFIANZA	Permiten determinar anomalías en el comportamiento y conducta del postulante a la escuela de formación.	EXCLUYENTE
7	MÉRITOS		5%

Nota: Tomado de la página web del Ejército ecuatoriano (2024)

El derecho a la paridad es uno de los derechos más importantes para las mujeres. Este derecho garantiza que las mujeres tengan los mismos beneficios y representaciones que los hombres, sin discriminación. De acuerdo Ávila (2012) la igualdad real “se logra a través de directrices que crean una "homologación jurídica" para las mujeres, quienes son titulares de derechos. Es importante que exista una significación práctica al momento de apreciar las diferencias que puedan existir para su conveniente efectivización” (p. 35).

Sobre esto Sosa (2019) establece que

El derecho de igualdad y no discriminación se enfoca en tres postulados: 1. la igualdad formal ante la ley, 2. la igualdad material subjetiva a los hechos o condiciones y 3. la prohibición de discriminación, las cuales permiten garantizar el efectivo goce de los derechos y su exigibilidad como derechos de aplicación directa para el desarrollo de los derechos subjetivos enmarcados en la Constitución de la República, pues este derecho es exigible desde el marco individual y colectivo y debe ser protegido en todas sus esferas. (p. 429)

E.2) Derecho de igualdad y no discriminación desde la figura de requisitos para el ingreso a filas militares

En el contexto de la investigación sobre los requisitos de ingreso a filas militares, es esencial comprender cómo este principio se aplica en el ámbito de las instituciones militares del país. perspectiva

Según reza el Art. 11. de la Constitución de la República del Ecuador (2008), se garantiza la igualdad de todas las personas ante la ley, sin discriminación de ningún tipo; principio aplicado en diversos contextos de la sociedad, la política y también en la educación; por lo tanto, ningún individuo podrá ser desestimado o tener un trato desigual por ninguna razón, cualquiera sea su orientación sexual, etnia, discapacidad, religión, género, ideología, o cualquier otra característica personal (Asamblea Constituyente, 2008).

En todas las instancias del Estado a nivel público y privado, se cuenta con reglamentos y normativas para el ingreso a sus organizaciones; aplica también a las instituciones militares, siendo necesario que los requisitos de ingreso sean transparentes y estén en línea con este principio constitucional. Entonces los criterios de selección deben eliminar todo tipo de discriminar por motivos ajenos a su capacidad para desarrollar su

conocimiento y aptitudes; por lo que la institución militar y su estructura organizativa no debería basarse en estereotipos de género o en prejuicios étnicos, ni pueden establecer barreras de discapacidades injustificadas para negar la realización del proceso y su calificación.

Esto involucra revisar y ajustar constantemente sus requisitos para asegurarse de que sean justos y equitativos (principios de igualdad), y de que no haya discriminación injustificada en el acceso a la educación militar; acorde a los fundamentos constitucionales en el Ecuador. Al igual que en todas las Instituciones de Educación Superior (IES) del país incluido la ESMIL, debe servir de guía para los lineamientos de políticas y requerimiento de ingreso, lo que permitiría la construcción de una sociedad enfocada en la inclusión y la democracia.

E.3) Realidad actual del derecho de igualdad y no discriminación en razón a los requisitos para el ingreso a filas militares

En la actualidad, el principio de igualdad y no discriminación es un elemento central en el ámbito de los requisitos para el ingreso a las fuerzas militares en numerosos países. Las regulaciones y políticas de admisión a las filas militares están evolucionando para garantizar que todos los individuos, sin interferir la situación de identidad sexual, étnico, género, que mantengan la igualdad al momento de decidir formar parte de las fuerzas armadas del país.

En diferentes naciones, han efectuado reformas jurídicas y políticas para erradicar las actividades discriminatorias y velar por la igualdad en el proceso de reclutamiento de las fuerzas militares, como medida de asegurar a los individuos que sean evaluadas y aceptadas por sus habilidades, capacidades y méritos, donde no interfieran las características personales que no están involucradas con el cumplimiento de las funciones en el ámbito militar.

En relación con un informe de Evaluación de la Política de Género de las Fuerzas Armadas (2013–2022) donde el Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos pide la incorporación de ciertos lineamientos conforme al siguiente análisis (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023):

1. Los principales objetivos de la Política de Género en las FFAA es fortalecer la igualdad de oportunidades, el buen vivir, la coeducación y controlar/prevenir hechos discriminatorios que anulan los derechos a la igualdad de género (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023).
2. Implementar reformas normativas para aumentar el ingreso y la permanencia de las mujeres en las FF.AA., mediante acciones afirmativas como el "Reglamento Transitorio para garantizar el principio de Aplicación Directa e Inmediata de los Derechos del Personal Militar Femenino de las Fuerzas Armadas" y la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023).
3. Destacar el enfoque de derechos humanos e igualdad de género en la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas como: acciones afirmativas y promoción de igualdad para crear condiciones propicias para aumentar el ingreso y permanencia de mujeres en las FF.AA. (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023).
4. Participación de las instituciones garantes de derechos en los procesos de evaluación para asegurar el respeto, promover la equidad e igualdad de género, acompañamiento técnico para evaluar los procesos en forma objetiva y proporcionar información sobre posibles vulneraciones (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023).
5. Las evaluaciones destacan áreas de mejora para eliminar la discriminación, con temas como: Infraestructura inadecuada para mujeres, concepción de la maternidad como limitante, violencia intrafamiliar y/o en el ámbito laboral, bajo porcentaje de personal militar femenino, ausencia de un sistema de medición de resultados y oportunidades de mejora para un cambio social (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023).
6. Los impactos positivos identificados con la política de género aparte de la integración de la mujer en la institución militar, es la integración del enfoque de igualdad de género, mejora de infraestructura y establecimiento de pautas de actuación regulada por reglamentación interna para prevenir y sancionar actos atentatorios contra la integridad de las personas en las FF.AA. (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023).

7. Los factores favorables para la continuidad de la política de género en las FF.AA., son la voluntad política de las autoridades involucradas en el proceso, fortalecimiento de las unidades de derechos humanos y las normativas que sustentan el enfoque de igualdad. Siempre considerando que existen otros factores que no son favorables como: la discrecionalidad en la aplicación de la norma y se requiere mayor inversión en el diseño de estrategias para su aplicación (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023)
8. Las recomendaciones finales de este informe implica la transformación de patrones culturales mediante campañas puntuales, mejorar el bienestar del personal militar y la infraestructura, atención integral de salud, entre otros para mejorar la implementación de la política de género y garantizar su continuidad (Ministerio de la Mujer y Derechos Humanos, 2023).

Como se analiza se ha logrado avances en la implementación de políticas, especialmente de género dentro de las Fuerzas Armada, aunque existen desafíos que pueden ser mejorados en este proceso para consolidar plenamente estos principios en el ámbito militar de Ecuador.

E.4) Perspectivas psicológicas y sociológicas

Destacando los procesos de socialización, construcción de identidad y los factores que influyen en la inclusión o exclusión de grupos específicos dentro de las fuerzas armadas; existen perspectivas psicológicas y sociológicas que requieren un análisis sobre los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en el ámbito laboral del contexto militar.

Desde una perspectiva psicológica, la identificación social de “identidad grupal”, es un factor psicosocial importante en las organizaciones de defensa que se identifica como el liderazgo y compromiso. Los factores que favorecen la identidad pueden también distorsionar los conceptos y ser expuestos de manera negativa la eficiencia de las unidades (García-Guiu, 2020).

Según el mismo autor, la psicología social ha reconocido la teoría de identidad social y cohesión como la capacidad para comprender los valores del grupo bajo creencias, normas y aspiraciones compartidas que favorecen la identidad del grupo. En este contexto

esta identidad en el ámbito militar los individuos tienden a favorecer a los miembros de su propio grupo sobre los no miembros. La jerarquía social de este fenómeno se puede manifestar en un trato interpersonal preferencial en las asignaciones de tareas y promociones, poniendo a flote la discriminación y marginación de ciertos grupos.

Además, la sociología examina cómo las políticas institucionales y las prácticas de reclutamiento pueden afectar la composición demográfica y la representación de grupos minoritarios en las fuerzas armadas. La falta de diversidad en el reclutamiento o la promoción puede perpetuar la exclusión y la discriminación, mientras que medidas que fomenten la igualdad de oportunidades pueden contribuir a una mayor inclusión y equidad (Consejo de Regulación, Desarrollo y Promoción de la Información y Comunicación, 2019)

En conclusión, para mantener en las instituciones un tipo de liderazgo positivo y libre de discriminación se considera los principios éticos en todos los objetivos a cumplir; basado en el respeto a las personas. La supervivencia de la institución militar depende en gran medida de respeto a la persona al cumplir sus misiones que significan en muchos de los casos alta volatilidad, incertidumbre y continuo cambio. Una alta conexión grupal permite una mayor capacidad adaptación para afrontar las dificultades y riesgos en medios hostiles por lo que los factores determinantes para no convertirse en sistemas altamente frágiles es la creación de modelos mentales racionales reflejado en conductas que sometan a la discriminación con los complejos procesos de liderazgo y cohesión social (García-Guiu, 2020)

E.5) Consideraciones éticas y jurídicas

Este tema plantea una serie de consideraciones éticas y legales que deben ser abordadas cuidadosamente, desde el equilibrio entre la igualdad de oportunidades con la eficacia operativa hasta la reflexión sobre los derechos individuales y la responsabilidad colectiva en el contexto militar.

El Ministerio de Defensa de España en el año 2022 publicó un manual de conceptos sobre ética militar (ethos militar) desde la perspectiva aplicada y profesional en la paz y en la guerra como: “Un conjunto de competencias, conductas y cualidades que dan un carácter propio a la profesión y que son imprescindibles para la defensa de la nación” (Secretaría de Defensa de España, 2022)

Las exigencias de la profesión militar son de alta importancia para el cumplimiento del deber en todas las circunstancias, por lo tanto, la convicción ética para cumplir la misión está en interrelación con las competencias y habilidades requeridas para el puesto; actualmente la permanente educación ética es estratégica para los que comparten responsabilidades en la profesión como superiores, iguales y subordinados en rango, para el cumplimiento de su labor (Secretaría de Defensa de España, 2022).

“La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos” es una frase que resume los vínculos personales y sociales postmodernistas con una percepción diferente de ética guiado por el comportamiento de la persona desde dentro, que decide donde orientar su ética y a quien seguir. Todo esto reprograma un nuevo modelo donde nada es irreversible y todo es sustituible, donde el hombre moderno no tiene un armazón cultural común, más bien una construcción y deconstrucción permanente que impone un sistema donde no puede detenerse y crea su propio bienestar en el escepticismo y la desconfianza (Zygmunt, 2004)

Con estos conceptos, el debate sobre la implementación de políticas y principios de justicia y equidad en las fuerzas armadas como oportunidad para tener una fuerza militar efectiva y lista para el combate; garantizando el ingreso de todas las personas sin considerar su origen étnico, género, orientación sexual o cualquier otra característica, sino las habilidades físicas, mentales o emocionales para obtener un equilibrio ético entre la igualdad y la eficacia.

Los desafíos jurídicos asociadas con la implementación de políticas de igualdad y no discriminación en las fuerzas armadas por factores protegidos, donde las instituciones militares están sujetas al cumplimiento de las leyes en todas las áreas de reclutamiento, selección, promoción. Sin embargo, las políticas de igualdad podrían entrar en conflicto con la cohesión y la disciplina de naturaleza jerárquica y estructura de las fuerzas armadas, lo que implica una gestión de personal distinta a otros sectores; entonces se plantea la capacidad del ejército de equilibrar los derechos individuales con la responsabilidad colectiva.

En una investigación sobre las falencias de los requerimientos para pertenecer a las Fuerzas Armadas de las personas con distintas nacionalidades, mediante información relevante obtenida de diferentes actores judiciales del Ecuador, como abogados,

estudiantes, de la carrera, funcionarios judiciales y usuarios; en relación a las implicaciones jurídicas y de derechos humanos al no permitir el ingreso a las Fuerzas Armadas a ciudadanos extranjeros radicados en Ecuador, porque la normativa exige ser ecuatoriano de nacimiento o hijos de padre o madre ecuatorianos; en este caso se estaría vulnerando derechos en contra de personas extranjeras presentes en los Arts. 2, 7, 22, 23, 28 y 30 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Valencia, 2023).

En cuanto a la participación de las mujeres en las fuerzas armadas de Ecuador, en un artículo sobre la inequidad, desigualdad y discriminación en los requisitos de ingreso a las Fuerzas Armadas del Ecuador (Vargas, 2023); se hace un análisis de la importancia de la perspectiva de género en las fuerzas armadas, siendo histórico el uso de medidas afirmativas para promover la igualdad de género en roles administrativos y estratégicos en las fuerzas armadas. Como ejemplo de discriminación en procesos de selección a aspirantes en escuelas superiores militares o escuelas de formación de tropa es el requisito mínimo de estatura de las mujeres es de 160 cm, que deja fuera del proceso su prospecto antes de rendir las pruebas académicas, psicológicas, físicas y médicas; siendo contrario a la constitución (Art. 11).

F) Reconocimiento de las diferencias sociales y educativas en las Fuerzas Militares

Para lograr la diversidad, mantener la equidad y la igualdad dentro de la Fuerzas Militares se requiere de un conjunto de personas con características personales diferentes, con formas de pensar y opinar diversa, esto permitirá garantizar el éxito estratégico y el respeto a las leyes de un país, mantener un solo estándar para el ingreso de las Fuerzas Armadas sin considerar las diferencias de género, etnia, edad y educativo expone a un riesgo a la institución y la seguridad de las naciones. (Lopez, 2022)

Según la Organización Europea de Asociaciones Militares y sindicatos (EUROMIL) citando a la Comisión FEMM específica que aproximadamente el 5% de las mujeres participan activamente en la Política Común de Seguridad y Defensa de la Unión Europea (PCSD), si la existencia actual de una mujer comandante para dirigir la actividad, con esto se detalla que la aceptación de las mujeres en las fuerzas militares es mínima sin acceso a la dirigencia de puestos superiores, lo que impide que exista un equilibrio entre los congéneres, con esto se expone la situación de que las Fuerzas Armadas es una profesión que es desarrollada por los hombres, por existen de un estereotipo que disminuye

la capacidad de eficiencia de las instituciones militares, a pesar que en la actualidad se incluyen más mujeres al frente, es limitado por estándares y normativas de ingresos adaptados a los hombres. (European Organisation of Military Associations and Trade Unions, 2023)

Desde la perspectiva jurídica y las y políticas públicas del enfoque de género, visibilizando un fenómeno de exclusión y desigualdad; considerando también que se debe poner en la mesa de discusión la distinción sexo-género como elemento estructurante de la sociedad. En este sentido Vera (2020) cita a Vicent-Valverde y Rísquez (2018) sobre la tendencia de países iberoamericanos mayor cantidad de mujeres tienen trabajos ocasionales con largos períodos de desempleo, cuestiones donde el género es importante para los empleadores en la decisión de aceptación de personal (Vera, 2020).

Es importante señalar que en la Política de Género de las Fuerzas Armadas emitido en el año 2013 y actualizada en el año 2023 (Ministerio de Defensa Nacional, 2023) tiene como premisa fundamental la aplicación de un enfoque de género bajo los principios de equidad, igualdad de oportunidades y cero tolerancia frente a las violencias basadas en género para impulsar el bienestar del personal y eliminar las brechas de desigualdad. El Marco normativo está basado en distintos instrumentos jurídicos internacionales y nacionales, que se anotan a continuación:

1. Convenciones, Pactos, Protocolos y Resoluciones Internacionales ratificados por Ecuador con relación a política de género:
 - a) Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”. (firmada en 1969 y ratificada en 1977).
 - b) Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (firmada en 1980 y ratificada en 1981).
 - c) Convención sobre los Derechos del Niño, (Ecuador firma en 1990 y ratifica en 1990).

- d) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém Do Pará”-OEA-. (Ecuador firma en 1995 y ratifica en el mismo año).
- e) Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e Intolerancia (Ecuador firma en 2013 y entró en vigor en 2020).
- f) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (Ecuador firma en 1967 y ratifica en 1969).
- g) Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, (Ecuador firma en 1999 y ratifica el 2002).
- h) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (Ecuador firma en 1988 y ratifica en 1993).
- i) Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados, (Ecuador firma en el 2000 y los ratifica en el 2004).
- j) Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, adoptada en el año 2000 y sus posteriores Resoluciones

2. Instrumentos Jurídicos nacionales

- k) Constitución de la República del Ecuador del año 2008
- l) Código de Trabajo.
- m) Código Orgánico Integral Penal.
- n) Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.
- o) Ley Orgánica del Servicio Público.
- p) Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad.

- q) Ley de Seguridad Pública y del Estado.
 - r) Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.
 - s) Reglamento a la Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres
3. Políticas Nacionales
- a) Plan Nacional de Seguridad Integral 2019-2030.
 - b) Agenda Nacional para la Igualdad de Género 2021-2025.
4. Instrumentos de Planificación y Normativa Institucional
- a) Ley Orgánica de la Defensa Nacional, 2007.
 - b) Ley de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas 1992, última reforma, 2016.
 - c) Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas 2023.
 - d) Reglamento a la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, 2023.
 - e) Reglamento transitorio para garantizar el principio de aplicación directa e inmediata de los derechos del personal militar femenino de las Fuerzas Armadas, 2009.
 - f) Política de la Defensa Nacional del Ecuador, 2018.
 - g) Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, 2013.
 - h) Directiva CCFFAA-G-3-mp-2020-001-DIR, “Planificación y preparación de la Participación del personal de FF.AA. en operaciones de mantenimiento de paz y/o ayuda humanitaria, en el marco de los acuerdos internacionales y de la ONU”, 2020.

A pesar de contar con los instrumentos y políticas internacionales y nacionales el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) del año 2013 indica que en las Fuerzas

Armadas del Ecuador existe poca presencia de mujeres con el 1,4% mientras que los hombres representan el 98,6%; evidenciando desigualdad y desequilibrio, siendo este un punto negativo para el derecho al empleo y mejora de la calidad de vida de las mujeres capacitadas para ejercer el mismo cargo militar que un hombre. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2013)

Para el año 2023 no se evidencia un cambio importante ya que se registra 1.824 mujeres militares (639 oficiales y 1.185 personal de tropa) entre un aproximado de 40.000 militares en servicio activo, que representan el 4.5%, (Hidalgo, 2024). Determinando un aumento del 3,1% en 10 años; lo que implica que las aspiraciones para el ingreso y ascenso de las mujeres tienen restricciones dentro de la institución militar.

Hidalgo (2024) expresa que las mujeres entrevistadas en la milicia se sienten capacitadas para cumplir con su trabajo y llegar al más alto rango dentro de las Fuerzas Terrestres, ya que las responsabilidades y preparación son similares a los hombres, aunque expresan que el nivel de exigencia y entrenamiento es importante, para estar en igualdad y equilibrio de empleo en las Fuerzas Armadas. (Hidalgo, 2024)

El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2015), expresa la importancia de incorporación de las mujeres al mundo militar ya que puede estar presente un componente que permita disminuir la posibilidad de conflictos internos y externos y ser pilares para el establecimiento de la paz. Las características propias de las mujeres como la empatía y sensibilidad pueden ser importantes, aunque todo esto es una paradoja si las intenciones de ingresos desde la institución están sesgadas (United Nations, 2015)

Nicol et al. (2024) realizó una publicación basada en fundamentos teóricos y encuesta al personal del ejército, informando que la inclusión de las mujeres en el ambiente militar permite que existan actitudes de que mejoran la convivencia y la estabilidad emocional de las tropas, como es el caso de la ansiedad interna de los grupos, perspectivas diferentes en las instituciones militares, entre las opciones para facilitar la inclusión y la igualdad es adoptar medidas de ingresos más flexibles que posibiliten la integración, también aperturar cargos de alto rango y liderazgo, aumentar la enseñanza sobre la equidad de los géneros y no limitar las habilidades femeninas que benefician a la Fuerzas Armadas de las naciones.

De acuerdo con Sullivan y Abbe (2024) perteneciente al ejército de los Estados Unidos de América, expresan en un artículo que generalmente las mujeres abandonan de forma voluntaria el servicio a las instituciones militares por diferentes motivaciones entre las principales se encuentra “el impacto de los horarios de trabajo en las familias, los despliegues, la cultura organizacional, la planificación familiar, las agresiones sexuales y el cuidado de sus hijos” (p. 5). Es importante las consideraciones de incompatibilidad con el programa de las Fuerzas Armadas con la planificación familiar, evitando de todas formas que las mujeres salgan en estado de gestación dentro del servicio militar, debido a que retrasa su preparación profesional y mejor posición en la cadena de mando, lo que define las aspiraciones a la carrera militar de las mujeres. (Sullivan y Abbe, 2024)

Además, expresan que una alternativa para evitar el abandono de las fuerzas de las mujeres es el cambio de políticas, que permita la creación de la consagrada familia y que facilite la diversidad de género, tal como son “programas de periodo intermedio en la carrera profesional que permiten a los integrantes de las Fuerzas Armadas hacer una pausa en su carrera para dedicarse a la familia” (Department of the Army, 2021, p. 8), otra propuesta que se encuentra en ejecución es el programa “Parenthood, Pregnant, and Postpartum [Parentalidad, embarazo, y posparto]”, es un proceso para el respaldo de las mujeres oficiales a la maternidad con la posibilidad de seguir con el servicio (Department of the Army, 2021).

En el caso del Ecuador, de acuerdo con Cartilla de Género Fuerzas Armadas (Ministerio de Defensa Nacional, 2017), información de impacto en vista de que los jóvenes que ingresen a la ESMIL se formarán para pertenecer al Ejército ecuatoriano que son parte de las Fuerzas Armadas del Ecuador, por tal motivo se hace referencia a Capítulo III, 3- Salud Integral, A- Del Descanso Prenatal y Posnatal de la Fuerzas Armadas del país, establece en el numeral 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” (Ministerio de Defensa Nacional, 2017, p. 57). Además, en el numeral 4 se describe lo siguiente:

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 realice los controles médicos prenatales, de acuerdo con el 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 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. (Ministerio de Defensa Nacional, 2017, p. 58)

Al analizar el tiempo de asistencia pre y posnatal de las mujeres en la Fuerzas Armadas, se evidencia que es el mismo lapso que otorga el Ministerio de Trabajo para la licencia de maternidad, por tal motivo es necesario que se reconsidere que el personal militar femenina activa está expuesta a otras situaciones laborales diferentes a las estipuladas en el Ministerio de Trabajo. También es importante detallar que las estudiantes de la ESMIL no pueden durante la carrera superior y preparación académica salir en gestación, se encuentran entre los requisitos de ingresos a la ESMIL.

Sin embargo, son alternativas que desde varias perspectivas colocan a las mujeres en desigualdad, en vista de que son tratadas de forma diferentes que los hombres, pausar sus vidas del servicio no soluciona la problemática interna, Sullivan y Abbe (2024) realizaron una encuesta sobre la forma de pensar sexistas, detallan que la minoría de los participantes masculinos apoyan una opinión de discriminación por el sexo de los oficiales, aducen que se presenta tanto “el sexismo hostil como el sexismo más benevolente que promueve la protección de las mujeres, no reflejan los valores del Ejército, sino que son probablemente un subproducto de los valores históricos de la sociedad”(Sullivan y Abbe, 2024, p. 5). Sin embargo, el 43,2% de las mujeres oficiales encuestadas mencionan “de que el sexismo benigno y sutil es tan malo como el sexismo descarado u hostil” (Sullivan y Abbe, 2024, p. 10), también expresan que es necesario que no se difunda la no existencia de la discriminación por sexo, que lo mejor forma de solucionar la situación es que otorguen los medios y las herramientas para superar la desigualdad, además una alternativa es la educación y la comunicación de la realidad, sobre esto una oficial femenina “Yo entré creyendo que éramos iguales y que el uniforme nos hacía parte del mismo equipo. Ahora ya no” (Sullivan y Abbe, 2024, p. 10).

Otra variable que se incluye como un factor en el ingreso de las Fuerzas Armadas que se puede considerar como discriminación por etnia, en el caso de la ESMIL se enfoca en la altura, punto de que la mezcla de los grupos étnicos son los que permiten mantener el estándar de altura, tal como se evidencia en la investigación de Mittal et al. (2022) “La altura es un rasgo poligénico con un alto grado de heredabilidad, donde las poblaciones étnicamente diferentes pueden responder de manera diferente a los mismos factores ambientales y, por lo tanto, la altura final en diferentes grupos étnicos es diferente” (p. 381).

Un avance en la igualdad y disminuir la discriminación, se demostró en España en el 2021, el cual ha promulgado lineamientos en contra de la estatura y peso para el ingreso de las Fuerzas Armadas es España, así lo expresó el Ministerio de Defensa en una entrevista a Viúdez (2023) “Ni por bajos, ni por altos, los aspirantes a militares no estarán sometidos a límites de estatura, esto ocurrió para la convocatoria del 2023, los cuales no deben cumplir con los 1,55 metros en las mujeres y 1,60 para hombres” (p.1). Información que favorece y marca una diferencia en las Fuerzas Armadas de España que permitirá formar un precedente de igualdad a nivel internacional, en el caso de Ecuador se evidencia una tendencia al mestizaje, según una entrevista del Telégrafo (2017) a la especialista Dra. Medina la población masculina del Ecuador en promedio tiene una altura de 1,64 cm y las mujeres de 1,52 cm, donde los indígenas es menor en aproximadamente 10 cm, en cambio los afroecuatorianos y blancos son mayores en 10 cm, sin embargo se mantienen por debajo del promedio de países como México, Colombia, Chile y Brasil, de acuerdo con lo expuesto por datos médicos existe una relación entre la altura, genética y alimentación, aseverando que “los hijos de personas preparadas o profesionales, son de tamaño superior por su estilo de vida y alimentación, el niño pobre con familias inestables, no come bien” (El Telégrafo, 2017, p. 1), demostrando la incidencia de estos factores ambientales y sociales en el crecimiento y la altura, parámetro que se exige para el ingreso de las Fuerzas Armadas y la ESMIL.

Datos oficiales de una encuesta sobre igualdad de oportunidades y el sitio de empleo en Estados Unidos de América (2017) indican que el “31,2 % de los miembros del servicio negros/afroamericanos informaron haber sufrido discriminación racial, acoso o ambos en los últimos 12 meses, en comparación con el 23,3 % de las tropas asiático-americanas y el 21 % de las tropas hispanas” (p.1), comprobando que la presencia de la

discriminación de algunos miembros dentro de las Fuerzas Militares, lo que incide negativamente en la oportunidad de empleo y mantener una calidad de vida (salud, educación y bienestar) digna de los integrantes de las instituciones armadas. (Coughlin, 2021)

Un ejemplo es la Sentencia 916-22-JP/24, emitida el 4 de julio de 2024, la Corte Constitucional aceptó la acción de protección (AP) con medidas cautelares presentada por un aspirante a la carrera militar en contra del Ministerio de Defensa y las Fuerzas Armadas (FFAA) por considerarlo no apto en la ficha médica dentro del proceso de selección para oficial especialista de las FFAA, según el informe presenta un microlito testicular y un tatuaje en el pectoral izquierdo de tamaño mayor a la palma de su mano. La Corte determinó que la institución militar vulneró el “derecho al libre desarrollo de la personalidad e imagen mediante la libertad individual (i) y la facultad de controlar cómo se reproduce la propia imagen (ii); tutelado mediante hábeas data, los aspirantes no pueden ser discriminados y las limitaciones deben estar basadas en evidencia objetiva. Uno de los jueces constitucionales rechazó la forma de aplicación del test de proporcionalidad, ya que portar un tatuaje no se enmarca en ninguna de las categorías protegidas y la Corte debió mostrar mayor deferencia al principio de configuración reglamentaria (Corte Constitucional del Ecuador, 2024).

Al respecto los requisitos médicos para la calificación de la aptitud psicofísica para el ingreso a las FFA indica: “[...] si un aspirante presenta un tatuaje de tamaño mayor a la palma de la mano sin dedos que es visible con los distintos uniformes [...] además, si presentare una simbología que atente contra la institucionalidad será considerado como causa de no idoneidad en el aspirante”. Las actuaciones procesales iniciaron el 14 de junio de 2021 y en sentencia del 14 de septiembre del mismo año el Tribunal de Garantías niega la acción de protección con medidas cautelares, considerando que no se ha demostrado la vulneración de derechos invocados. Mediante apelación la sentencia en la Sala Especializada de lo Penal, Penal Militar y Tránsito de la Corte Provincial de justicia en 15 de febrero del 2022, la sala rechaza el recurso y confirma la sentencia de primer nivel. La acción extraordinaria de protección presentada el 21 de marzo de 2022 en contra de la sentencia de segundo nivel, fue admitida el 8 de julio del mismo año; ingresando a la Corte Constitucional la sentencia de origen el 17 de marzo del 2022, siendo el 15 de agosto del mismo año emite jurisprudencia vinculante de acuerdo al art. 25 numeral 4 literales a) y b)

de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (“LOGJCC”) en concordancia con el artículo 9 de la Codificación del Reglamento de Sustanciación de Procesos de Competencia de la Corte Constitucional (“CRSPCCC”) (Sentencia 916-22-JP/24, 2024).

La Corte Constitucional en su jurisprudencia ha establecido que para la configuración de un caso por discriminatorio se debe comprobar tres elementos:

- “La comparabilidad entre los destinatarios de un acto o conducta específica (dos sujetos de derechos [estén] en igual o semejantes condiciones” [...]
- “La constatación de un trato diferenciado por una de las categorías enunciadas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la CRE”
- “La verificación del resultado por el trato diferenciado, que puede ser una diferencia justificada o una diferencia que discrimina”.

(Sentencia 916-22-JP/24, 2024) Siempre que cumpla el test de igualdad y no discriminación, que implica analizar los siguientes elementos: i) la legitimidad del objetivo del trato diferenciado; ii) la racionalidad de la causal; iii) el criterio de necesidad; y, iv) la proporcionalidad. Además, el art. 66 numeral 5 de la Constitución de la República del Ecuador reconoce:

El derecho al libre desarrollo de la personalidad sin limitar los derechos de los demás [...] permitiendo ser quien es acorde a su voluntad sin perjuicio de existir límites razonables a este derecho justificados en situaciones concretas y la presencia de tatuaje “prima facie” podría proyectar su personalidad y no está inmerso en a causal de inaptitud de la Directiva de las FFAA.

La decisión final de la Corte es aceptar la acción de protección, declarar la vulneración de derechos [...], dejar sin efecto las sentencias dictadas anteriormente en los tribunales, ordenar el pago de \$ 3.000 por reparación y las disculpas por parte de las FFAA, disponer a lo que corresponde la protección de la identidad del accionante y difundir la sentencia por los medios y redes oficiales institucionales. Además, disponer la práctica de los exámenes médicos correspondientes si el accionante desea postularse nuevamente y disponer como observador a la Defensoría del Pueblo, también llamar la atención a las Fuerzas Armadas por no haber dado la información requerida por la Corte en el tiempo establecido (Sentencia 916-22-JP/24, 2024)

Para realizar un análisis comparativo con otros países en relación a la no discriminación por cuestiones subjetivas se examina situaciones normativas e investigaciones realizadas sobre el tema, así de detalla:

Sabar et al. (2024) manifiesta en relación al servicio militar de las Fuerzas de Defensa de Israel (FDI) de entre los factores que secundan la discriminación y desigualdad, sería porque no se ofrece inclusión social automática ni inmunidad frente a los prejuicios y la discriminación” (p.3), además aduce que en la mayoría de los países los requisitos respecto a la condición de soltero y mantenerla durante la preparación, no permite formar una familia ni procrear, existiendo desigualdad contra de la diversidad de personal que puede capacitarse en la defensa militar de una nación (Sabar et al., 2024).

En el mismo contexto las vivencias del personal militar activo pueden modificar positivo o negativamente las actividades profesionales de la pareja, al igual que el entorno familiar concluye el Comité sobre el Bienestar de las Familias Militares de Estados Unidos en el 2019, a pesar de esto la mayoría superan las dificultades de vida militar mediante el apoyo de la familiar y la resiliencia de cada persona (Committee on the Well-Being of Military Families, 2019)

Otra limitante que se observa en los procesos de ingreso al servicio militar y las instituciones educativas armadas para la capacitación del personal del gobierno de Ucrania, es el rango de edad del ingreso que está establecido en 22 años; bajo el argumento que en casos de riesgos potenciales como ser heridos en batalla; aumenta el tiempo de recuperación si tiene más edad el postulante; discriminando por su grupo etario a los individuos mayores y en buen estado de salud, siendo según el criterio de un veterano militar el límite de edad es una política arbitraria (Government Digital Service Ukraine, 2022, p. 1).

Sobre el mismo tema, la Fundación Acción Pro Derechos Humanos citando al Eurobarómetro sobre Discriminación en la Unión Europea (2009), manifiesta que la discriminación por la edad en España se encuentra en el 61% de la ocupación económica; siendo los entes de la administración pública los más perjudicados, entre los que se encuentran las Fuerzas Armadas, Cuerpos de Bomberos y Guardia Civil (Fundación Acción Pro Derechos Humanos, 2015).

No obstante sigue estando vigente la edad máximo en los requisitos de la ESMIL y otras instituciones de las Fuerzas Armadas del Ecuador, a pesar de que en la Constitución de la República del Ecuador (2008), Art.11 numeral 2, menciona que “ningún individuo puede ser discriminado por etnia, sitio de nacimiento, estado civil, género, cultura, religión, pasado judicial, edad, discapacidad, sexo”. En este sentido los parámetros de selección en la Escuela Militar Eloy Alfaro y las Fuerzas Armadas constituyen una marcada discriminación, sin considerar que existen alternativas que pudieran proponerse para mejorar la situación actual para la admisión de aspirantes a los entes militares.

G) Fundamentos legales sobre la discriminación y desigualdad a nivel nacional

El Principio de No Discriminación se describe en el Art.11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, (2008) que reza:

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. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 12)

En el mismo Art.11, numeral 2 se establece el Principio de Igualdad, donde “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (p.12)...“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” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 12).

Constitución de la República del Ecuador (2008) establece lo siguiente:

Art. 11, en los correspondientes numerales:

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. Para el ejercicio de los derechos y las garantías constitucionales no se exigirán condiciones o requisitos que no estén establecidos en la Constitución o la ley. Los derechos serán plenamente justiciables. No podrá alegarse falta de norma jurídica para justificar su violación o desconocimiento, para desechar la acción por esos hechos ni para negar su reconocimiento.

Art. 11 numeral 4. “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales” (p.12). En el numeral 5 “En materia de derechos y garantías constitucionales, las servidoras y servidores públicos, administrativos o judiciales, deberán aplicar la norma y la interpretación que más favorezcan su efectiva vigencia” (p.12). En el numeral 6 “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 12).

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. (p.35)

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. La protección interna y el mantenimiento del orden público son funciones privativas del Estado y responsabilidad de la Policía Nacional. 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. (p. 90)

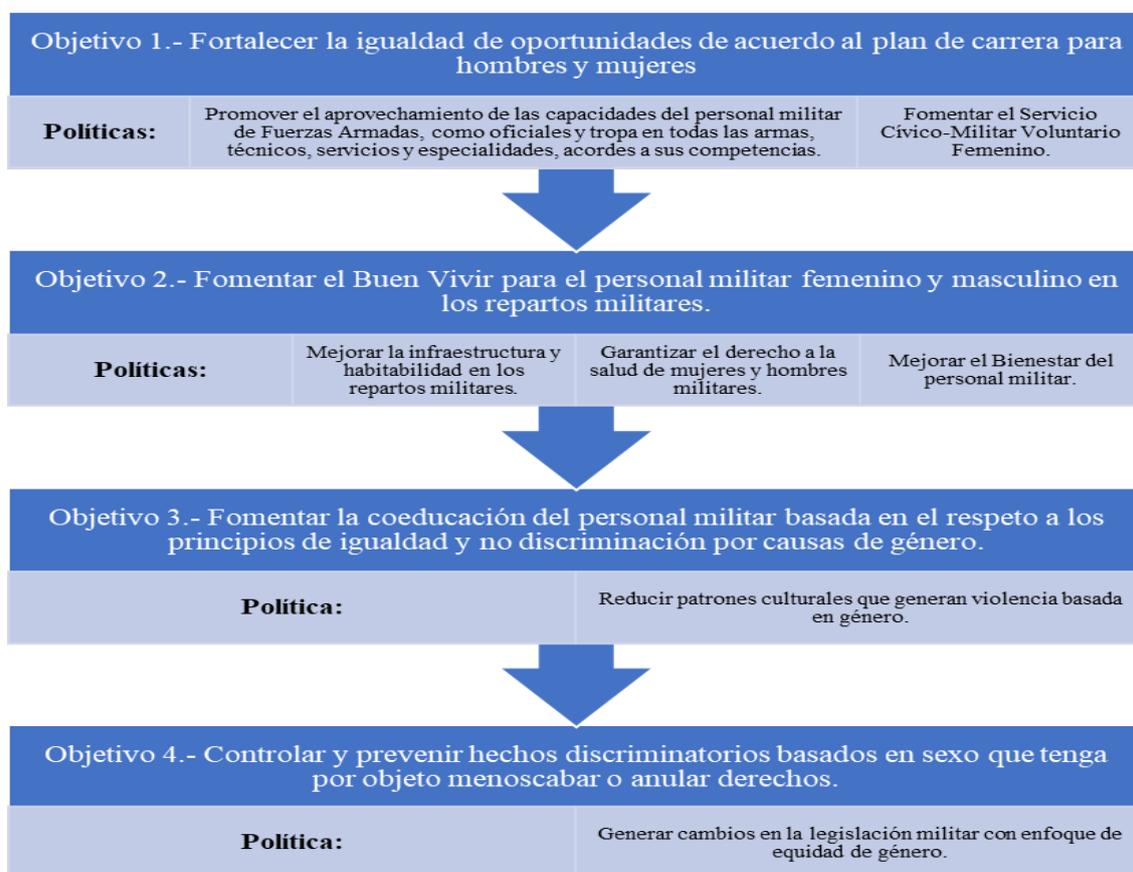
Art. 160.- Las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso. La ley establecerá los requisitos específicos para los casos en los que se requiera de habilidades, conocimientos o capacidades especiales. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional 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. Se garantizará su estabilidad y profesionalización.

Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional sólo podrán ser privados de sus grados, pensiones, condecoraciones y reconocimientos por las causas establecidas en dichas leyes y no podrán hacer uso de prerrogativas derivadas de sus grados sobre los derechos de las personas. Los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional serán juzgados por los órganos de la Función Judicial; en el caso de delitos cometidos dentro de su misión específica, serán juzgados por salas especializadas en materia militar y policial, pertenecientes a la misma Función Judicial. Las infracciones disciplinarias serán juzgadas por los órganos competentes establecidos en la ley. (p. 91)

Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador

Figura 3. Políticas de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador y sus objetivos



Tomado de Ministerio de Defensa Nacional (2017)

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

El diseño metodológico se refiere a los procedimientos, estrategias y operabilidad de las variables para alcanzar los objetivos de investigación y llevar a la práctica el método científico como lo indica Campos (2010), citado por (Secretaría de la Marina de los Estados Unidos Mexicanos, s/a).

La planificación de actividades en forma organizada se realiza para obtener la información y analizar los datos para cualificar el fenómeno sin alterar su realidad; mediante técnicas e instrumentos específicos; para realizar la investigación en forma apropiada con la formulación de preguntas, hipótesis y objetivos (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Tipo de investigación

El tipo de investigación tiene un enfoque cualitativo y descriptivo, es cualitativo por que presenta una amplia visión de la realidad actual mediante una metodología estructurada para el presente estudio. Es descriptivo debido a que analiza la realidad tal cual se presenta en la naturaleza o en la sociedad sin intervenir en el fenómeno relacionados con el principio constitucional de igualdad y no discriminación en los requisitos de ingreso a la ESMIL.

Fuentes de acceso a los datos

Mediante una revisión sistemática se realizó una búsqueda exhaustiva de publicaciones normativas y científicas sobre el tema específico, con el objetivo de analizar y resumir críticamente los resultados y fundamentar la opinión del autor basada en la evidencia. Las técnicas e instrumentos de recopilación de datos se realizan mediante un protocolo de búsqueda y revisión de literatura para seleccionar los estudios y normativas más relevantes y poder sintetizar los resultados acordes a su importancia en el proceso investigativo.

Inicialmente se busca en los motores de búsqueda más conocidos las palabras clave relacionadas de principios de igualdad y no discriminación; así como lo relacionado con otros derechos humanos. Posterior se realiza un análisis documental de los requisitos de ingreso a las instituciones militares para realizar una comparación técnica-jurídica con los requisitos de ingreso a la ESMIL, incluyendo normativas, reglamentos y procedimientos de selección.

Para un análisis integral se realiza una sábana analítica con información clave sobre los artículos de investigación realizados a nivel mundial sobre el tema o temas relacionados con fuentes bibliográficas que abarca Instrumentos Jurídicos internacionales, Instrumentos Jurídicos nacionales, políticas relacionadas con la no discriminación, normativas específicas relacionadas con el tema, mediante una búsqueda exhaustiva específica.

Variables de la hipótesis de trabajo

Las siguientes son las variables de la hipótesis de trabajo:

- ***Variable independiente (VI)***: Requisitos para el ingreso a la ESMIL
- ***Variable dependiente (VD)***: Vulneración de los derechos de igualdad y no discriminación

Operacionalización de las variables

Tabla 1: Operacionalización de las variables

Variables	Dimensión	Indicadores	Observaciones
VI: Requisitos para el ingreso a la ESMIL	Condiciones demográficas	Edad mínima	Requisitos: Tabla 3. Comparativa de requisitos de ingresos de escuelas a nivel de América
		Género	
	Condiciones sociales y personales	Estado civil	Análisis: p. 56.
		Ecuatoriano por nacimiento o naturalización	
		Carga familiar	
Condiciones jurídicas y políticos	Estatura	Discusión: p. 67.	
	Título académico		
		Inhabilitado en alguna fuerza de orden del país	
		Antecedentes penales individual y del entorno familiar	
		Habilitados para ejercer la política	
VD: Vulneración de los derechos de igualdad y no discriminación	Igualdad	Reconocimiento de las diferencias naturales y de caracterización de la identidad del ser humano	Casos constitucionales: Tabla 3.
		Acceso a oportunidades	
	Discriminación	Ejercicio de los mismos derechos	Análisis: p. 64.
		Distinción	
		Exclusión	
	Restricción	Discusión: p. 67	
	Preferencia		

Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Las técnicas e instrumentos utilizados incluyen la revisión de alcance en literatura científica y un análisis documental de normativas y requisitos de ingreso (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014). Estas técnicas permiten obtener una visión completa e interdisciplinaria de la relación entre los requisitos de ingreso y los principios de igualdad y no discriminación.

La búsqueda se inicia mediante las palabras clave sobre igualdad, no discriminación y requisitos de ingreso en instituciones similares, utilizando fuentes bibliográficas pertinentes; mientras que para un análisis jurídico se examina detalladamente las normativas referentes y requisitos de ingreso a la ESMIL, identificando posibles incongruencias y áreas de mejora.

Fases del estudio

Revisión de Literatura: La búsqueda de información en trabajos publicados sobre un tema específico, facilita una descripción general de estudios previos en el campo del conocimiento específico para evaluar el estado histórico y/o actual del fenómeno (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2014).

Análisis Documental: Para el estudio actual se realizó una exploración íntegra de normativas relacionadas con igualdad y no discriminación en instrumentos jurídicos internacionales y nacionales. También se analizó los requisitos de selección para el ingreso ESMIL (normativa, reglamento, procedimiento) y requisitos para el mismo proceso en otras instituciones similares en otras partes del mundo.

Análisis Jurídico: Evaluación jurídica de los requisitos de ingreso a la luz de los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, comparándolos con estándares nacionales e internacionales.

Síntesis y Conclusiones: El propósito es presentar en forma integrada pero sintetizado los hallazgos argumentados sobre lo que significa (Secretaría de la Marina de los Estados Unidos Mexicanos, s/a) sobre la aplicación del principio constitucional de igualdad y no discriminación en los requisitos de ingreso a la ESMIL.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En el análisis de resultados se realiza en coherencia con los objetivos planteados, para lo cual se ordena la información central que es la evaluación de los requisitos de ingreso a la ESMIL; mediante los datos obtenidos se destacan los aspectos clave y se examina su coherencia con los principios de igualdad y no discriminación. Se identifican posibles áreas de mejora y se discuten las implicaciones de estos requisitos en el contexto más amplio de las fuerzas armadas.

Además, se efectúa una comparación con los de otras escuelas militares de dos países de América Latina para establecer posibles aspectos claves de la discriminación y desigualdad que se reflejen en los criterios establecidos para el acceso a la ESMIL. De igual forma se revisaron casos constitucionales de no idoneidad e incumplimiento de los requisitos de ingreso que pudieran considerarse discriminatorios a esta institución militar.

Análisis de requisitos de ingreso

De acuerdo al Ejército Ecuatoriano (2024) un criterio es “ser ecuatoriana/o por nacimiento, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República del Ecuador. (Art. 7) en concordancia con el art 3 de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas” (p. 5).

Con respecto a este punto en particular, presenta una ambivalencia en la discriminación, debido a que en función de los establecido en el Art. 7 y 8 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), existen la distinción entre lo que es ecuatoriano por nacimiento y ecuatoriano por naturalización, al igual que es un requisito en la Ley de Personal de Fuerzas Armadas y por tal motivo no existiría la desigualdad. Sin embargo, el solo aceptar a ecuatorianos de nacimiento y excluir a los ciudadanos naturalizados como el caso de los hijos adoptados de ecuatorianos que provienen de otro país o de extranjeros de madre naturalizadas ecuatorianas, se podría considerar una postura de discriminación por el lugar de nacimiento e ir en contra de lo establecido en la carta magna en el Art. 11 en el ítem 2:

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 (Asamblea Constituyente, 2008).

También existe una contradicción con lo dispuesto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio de las Fuerzas Armadas Nacionales (1994) que se encuentra vigente y sirve como referente para los requisitos de ingreso para el servicio voluntario al servicio militar en la actualidad, la discrepancia proviene del Art. 9:

Los ecuatorianos por naturalización, en edad militar, estarán sujetos al cumplimiento de las mismas obligaciones militares que las contempladas para los ecuatorianos por nacimiento, a partir de la fecha en que inscriban su Carta de Naturalización en la Dirección General de Registro Civil, identificación y Cedulación. (p. 3)

En tal caso si los ecuatorianos naturalizados disponen de la misma condición para el servicio militar, excluirlos de los requisitos de ingresos de la ESMIL podría considerarse una postura discriminatoria que amerita ser revisada por las autoridades de la institución militar.

Según el Ejército Ecuatoriano (2024) un criterio es que el “Aspirantes a oficiales de arma y servicios: ser mayor de edad hasta 22 años, cero meses, cero días a la fecha de ingreso a las escuelas de formación, de estado civil soltero, sin cargas familiares (hijos) y Aspirantes a Oficiales Especialistas: Edad hasta 35 años” (p.5).

Sobre estos requisitos existen diversas perspectivas que pueden generar una discusión en relación con los principios de igualdad y discriminación. En primer lugar, se puede considerar la edad como una discriminación, hasta la fecha no existiría evidencia relevante de que las personas menores de 22 años y mayores de edad son más capaces o tienen necesariamente mejores habilidades para prestar adecuadamente el servicio militar

en comparación con los mayores de 22 años. Con respecto a los oficiales especialistas hasta los 35 años es otra limitante, en vista de que existen egresados de las universidades que exceden la edad y podrían ser de gran aporte para la ESMIL. Esto podría excluir a individuos que, por otros méritos, podrían ser aptos para la formación militar. Sobre esto la Defensoría del Pueblo de Ecuador (2019) expresa que esta situación “Se da por preconcepciones culturales o criterios erróneos que consideran y limitan la actuación en diversos escenarios a personas de diferentes edades, por ejemplo en el ámbito laboral, educativo y otros” (p.36).

Otro punto para considerar es el requisito de estado civil, que exige que los aspirantes a oficiales de arma y servicios sean solteros y sin hijos, lo que también podría plantear cuestionamientos en términos de igualdad. Aunque podría argumentarse que esto se hace para facilitar la dedicación plena a la formación militar, podría discriminar a personas que estén en relaciones estables o que tengan responsabilidades familiares, sin tener en cuenta su capacidad para cumplir con las demandas del servicio. Además, estaría en contra del principio de no discriminación del Art. 11 numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador, la Convención Sobre la Eliminación de las Formas sobre la Discriminación sobre la Mujer y la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador (2013) que promueve en el objetivo 2 las políticas del buen vivir, la maternidad y paternidad responsable, por lo tanto privar a los jóvenes que desean estudiar a la ESMIL por ser padres o madres, o por su estado civil (casados o en unión libre).

Dentro de los requisitos a la ESMIL se encuentra que las “Estaturas aspirantes a oficiales y tropas especialistas: Hombres – 165 cm; Mujeres – 160 cm” (p.5). La estatura requerida para los aspirantes a oficiales y tropa especialistas, con diferencias basadas en género, podría ser vista como una forma de discriminación de género, ya que establece un estándar diferente para hombres y mujeres sin una justificación evidente relacionada con las tareas militares.

Hasta la fecha no existe documentación científica que avale que una persona de 165 cm o 160 cm pueda poseer destrezas físicas y mentales diferentes (mejores) para ser parte de los oficiales y tropas militares con relación a alguien de menor estatura, discrepando así con lo que estipula la Constitución de la República del Ecuador en el Art. 11 y el Art. 66 numeral 4 de “Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación”, por

tal motivo la estatura no es un indicativo necesariamente determinante del cumplimiento de las funciones y responsabilidades del personal militar.

Otro requisito que causa controversia es “No estar embarazada (para aspirantes mujeres)” (Ejército Ecuatoriano, 2024, p. 5), se trata de un criterio de discriminación directa, donde la mujer a pesar de cumplir con los demás requisitos le imposibilitan ingresar al ESMIL por su estado de gravidez, demostrando una directa desventajas en contraste con los hombres, además esta información es en contra del Art. 11 de la carta magna, al igual que lo estipulado en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) en el Art.2 numeral 1:

Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. (p. 1)

Con respecto a los requisitos de que “los aspirantes a oficiales de arma y servicios, poseer el título de bachiller y los aspirantes a Oficiales Especialistas deben tener título registrado en la SENESCYT” (p. 5), no son considerados como criterios discriminatorios ni de desigualdad, pues es necesario que un estudiantes que desee ingresar a la ESMIL obtenga los méritos académicos que solicite la institución, esto le permite estar en igual de capacidades según su nivel académico y jerárquico para cumplir con las funciones del cargo y asumir las responsabilidades del mismo. En cuanto a los siguientes requisitos:

El aspirante o algún familiar hasta el primer grado de consanguinidad no deberán registrar antecedentes penales o encontrarse inmersos en procesos judiciales vinculados con los siguientes delitos: narcotráfico, contrabando, trata de blancas, secuestros, extorsión, estafa, asesinato, lavado de activos, delincuencia organizada y asociación ilícita. No estar afiliado a ningún partido político, no haber sido dado de baja de ninguna institución policial (Policía Nacional, Fuerzas Armadas, CTE, etc.) por mala conducta y no haber sido eliminado de un proceso de selección de Fuerzas Armadas. (Ejército Ecuatoriano, 2024, p. 5)

Estos criterios no son considerados como discriminatorios ni de desigualdad, es una medida para garantizar que los aspirantes no dispongan de un pasado penal ni de sus familiares que puedan involucrar a los solicitantes en un delito, además en el caso de haber sido rechazado en algún ingreso de las fuerzas militares y policiales del país es por el incumplimiento de requisitos de la institución, en el caso de situaciones de bajas por mala conducta o falta de transparencia en la documentación, lo que implica que los candidatos no están en condiciones de cumplir con las responsabilidades y ordenes de los superiores.

Sobre esto la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova en Colombia aclara la importancia de los antecedentes penales, mencionando que “la visión del Ejército Nacional es formar un ejército legítimo, disciplinado, moderno, profesional, entrenado, afianzado en sus valores, con la moral en alto, contribuyendo a la construcción de los caminos de la paz y al desarrollo de la Nación” (p.1). Con respecto a que no esté afiliado a ningún partido político, se relaciona con lo avalado en la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas (2023) en el Art. 171 “Prohibición de actividades políticas.- A las y los militares en servicio activo les está prohibido realizar actividades políticas, proselitismo político, así como auspiciar o ser candidatas o candidatos a cargos de elección popular” (p.55).

En una distinción general, los requisitos para el ingreso a filas militares podrían estar en discordancia con el principio de igualdad y no discriminación, por lo tanto, es importante que en forma regular los entes encargados de revisar estas normativas realicen los análisis que corresponden con la asesoría adecuada para realizar los ajustes a los requisitos generales de manera que se asegure la no vulneración de derechos por discriminación arbitraria de manera que la selección sea en base a criterios objetivos relacionados con las habilidades y capacidades necesarias para el servicio militar. De esa manera se podría garantizar que se realice proceso de selección equitativos, cumpliendo con los estándares constitucionales de igualdad y no discriminación que son de aplicación nacional e internacional y efectivizar lo que establece la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas (2023) en el Art. 3 en el numeral 3 sobre la igualdad y discriminación:

Garantiza a los habitantes del Ecuador, el efectivo goce de los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos, sin distinción de ninguna naturaleza que tenga por objeto o

resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. (p. 5)

A continuación, se presenta una comparación de las condiciones del ingreso a la ESMIL con respecto a tres instituciones militares de América, aplicando los criterios constitucionales de igualdad y no discriminación se detalla en la siguiente tabla:

Tabla 2. Comparativa de requisitos de ingresos de escuelas a nivel de América

ESMIL	Escuelas del Ejército y Armada de México	Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC). Colombia	Colegio Militar de Sant Jean (Canadá)
Ser ecuatoriana/o por nacimiento. Constitución de la República del Ecuador. (Art. 7) en concordancia con el art 3 de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas	Ser mexicano por nacimiento	Ser colombiano de nacimiento o acreditar la nacionalidad colombiana	Ser ciudadano canadiense o residente permanente.
Ser mayor de edad hasta 22 años, cero meses, cero días a la fecha de ingreso a las escuelas de formación, de estado civil soltero, sin cargas familiares y mantener estas condiciones durante todo el período de formación.	Tener 18 años cumplidos al 1/o. de septiembre del año en que participa. Ser soltera o soltero, sin descendencia y no vivir en concubinato.	Tener por lo menos dieciséis (16) años cumplidos y no haber cumplido veintiséis (26) años. Pueden participar en el proceso de selección sin importar su condición, la escuela militar de cadetes no discrimina, raza, credo ni estado civil.	Tener al menos 16 años de edad al momento de la inscripción con el consentimiento de uno de los padres, pueden ingresar hasta los 60 años.
Para los aspirantes a oficiales de arma y servicios, poseer el título de bachiller.	Certificado o constancia de estudios de nivel medio superior con reconocimiento oficial y promedio mínimo aprobatorio de 7.0.	Acreditar condición de bachiller graduado o certificación de estar cursando grado 11	Poseer los requisitos académicos acorde al programa elegido
El aspirante o algún familiar hasta el primer grado de consanguinidad no deberán registrar antecedentes penales o encontrarse inmersos	No contar con antecedentes penales-	No presentar antecedentes (Penales, Disciplinarios, Fiscales ni Medidas Correctivas).	No lo mencionan.

en procesos judiciales vinculados con los siguientes delitos: narcotráfico, contrabando, trata de blancas, secuestros, extorsión, estafa, asesinato, lavado de activos, delincuencia organizada y asociación ilícita

<p>Estatura mínima: Hombres 165 cm y Mujeres 160 cm</p>	<p>Estatura mínima para hombres 1.63 m. y mujeres 1.56 m., excepto para la Escuela Militar de Aviación, siendo de 1.63 m. para ambos sexos</p>	<p>Tener una estatura mínima 1.65 a 1.95 m</p>	<p>No lo mencionan</p>
<p>“Acreditar condiciones médicas, físicas y psicológicas que le permitan cumplir el régimen de entrenamiento, militarización y posterior cumplimiento de funciones en las Fuerzas Armadas, de conformidad con los parámetros de valoración previstos para este efecto en el reglamento de cada Fuerza según sus requerimientos. La condición médica incluirá la respectiva valoración toxicológica”.</p>	<p>Gozar de buena salud y no tener ningún impedimento físico o mental.</p>	<p>Contar con las competencias académicas y comportamentales requeridas de conducta, moral intachable, enmarcado en los principios y valores éticos, sociales y las profesionales, que exige el pertenecer a las FFMM - FAC, sin antecedentes penales, disciplinarios y/o contravencionales en todos los órdenes legales.</p>	<p>Cumplir con los estándares médicos mínimos requeridos para la inscripción en la CAF. Aprobar el examen de aptitud de las Fuerzas Canadienses (CFAT)</p>

Nota: Tomada de Agencia Nacional de Hidrocarburos de Colombia (2008); Ejército Ecuatoriano (2024); Gobierno de Canadá (2024); Secretaría de la Defensa Nacional de México, (2024)

El análisis comparativo de los requisitos de ingreso a la ESMIL con los de las Escuelas del Ejército y Armada de México, Colegio Militar en Canadá y las Fuerzas Armadas de Colombia revela una serie de diferencias en cuanto a criterios de elegibilidad y exigencias para los aspirantes. Estas disparidades reflejan las distintas realidades y prioridades de cada país en el reclutamiento y formación de su personal militar.

Se analiza en primer lugar, el requisito de la nacionalidad, que considera como exigencia en el ESMIL que el aspirante sea ecuatoriano por nacimiento; similar a las escuelas militares de México que también requieren que sean mexicanos por nacimiento; en tanto en el caso de Colombia, los interesados en ingresar a las filas militares deben ser colombianos de nacimiento o acreditar la nacionalidad colombiana; si se compara con países como Canadá, pueden ingresar a las personas canadienses por nacimiento y los residentes permanentes. La diferencia de criterios en cada país está influenciada por consideraciones de seguridad nacional y políticas migratorias de cada estado.

Es relevante también el requisito de edad máxima permitida para ingresar a las escuelas de formación militar: en la ESMIL establece un límite máximo de 22 años, cero meses y cero días; en las escuelas de México se requiere que los aspirantes a la milicia tengan máximo 23 años de edad; siguiendo el análisis en orden, en Colombia, el rango de edad es de 16 años como mínimo y 26 años como máximo que refleja una mayor flexibilidad en esta exigencia; también en Canadá pueden ingresar personal desde los 16 años de edad (con firma del consentimiento de los padres) y se observa un rango muy amplio ya que aceptan aspirantes hasta 60 años de edad. Esta variabilidad en la edad mínima y máxima para incorporación de personal puede estar influenciada por las políticas de reclutamiento y las necesidades operativas de cada país; pero también puede tener un origen de ideologías sobre la madurez y experiencia requeridas para el servicio militar.

También se analiza el nivel de educación mínima requerida, en cuanto a la Escuela Militar Eloy Alfaro exige que los aspirantes posean el título de bachiller: la milicia mexicana requiere haber terminado la educación superior; en tanto en Colombia se exige a los aspirantes tener la condición de bachiller graduado o estar cursando el 11vo; siendo en Canadá las mismas condiciones que la milicia colombiana. El hecho que sea un requisito básico que las personas al menos tengan un grado de educación formal, reflejan que los sistemas militares requieren que los jóvenes mantengan las expectativas de formación académica previa para ser futuros miembros de las fuerzas armadas.

Otro requisito que se requiere analizar a profundidad es el estatus penal de la persona interesada en ingresar a filas militares; es así que la ESMIL, las Fuerzas Armadas de Colombia y el Ejército de México; tienen como requisito específico que los aspirantes y sus familiares no tengan antecedentes penales por delitos graves. En contraste, Canadá no existen requisitos similares para ingresar al colegio militar, ya que consideran que no hay una necesidad de incluir los antecedentes penales entre los requisitos de ingresos, debido a que, por las condiciones sociales, económicas y estructurales de este país, no existiría el riesgo de que los aspirantes o familiares se vinculen en el crimen organizado.

Vulneración de los derechos de igualdad y no discriminación

El pleno de la Corte Constitucional del Ecuador (CCE) en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales es el organismo de última instancia para procesar los posibles casos de vulneración de los derechos de igualdad y no discriminación que ocurre cuando se limita el goce de los derechos humanos de las personas. Para el análisis de la presente investigación se describieron dos ejemplos de casos constitucionales que se generaron por una supuesta no idoneidad e incumplimiento de los requisitos de ingreso a la ESMIL que pudieran considerarse discriminatorios, en la tabla 4 se expone las características resumidas de cada caso.

Tabla 3. Casos Constitucionales

Nº Caso (Fecha)	Descripción del caso	Decisión de la Corte Constitucional	Acto discriminatorio
Caso No. 1894-10-JP (21 de diciembre 2021)	Estudiante de la ESMIL fue separada de la formación académica militar por su estado de embarazo ectópico (crecimiento del feto fuera del útero, por lo tanto, inviable).	Implementación de la política en materia de género de las instituciones educativas. Desarrollo y ejecución del curso “Mecanismos para la igualdad y no discriminación”. “Se encuentra prohibido para toda autoridad de carácter público o privado con potestad sancionatoria imponer sanciones a las mujeres sometidas a su juzgamiento, por el hecho de ser mujer o encontrarse embarazadas o a cualquier persona por tener hijos o por su estado civil”. Las Escuelas militares o centros de formación militar en general (Fuerza Terrestre, Naval y Aérea). Se abstendrán de separar de la formación militar a las cadetes mujeres por encontrarse embarazadas, debiendo ofrecerle a la cadete la alternativa de suspender a su elección, sin pérdida de cupo, su formación hasta por un período máximo de dos años. Tampoco podrían separar de la formación militar a hombres o mujeres por encontrarse en el ejercicio de la paternidad o maternidad o por no tener estado civil soltero, ni limitar su perfeccionamiento, especialización, capacitación, estabilidad y ascenso por las circunstancias detalladas en el presente numeral.	Vulneración del derecho de igualdad y no discriminación. Discriminación directa por género y por no permanecer sin hijos durante el entrenamiento. Violación a los derechos educativos y laborales.

N° Caso (Fecha)	Descripción del caso	Decisión de la Corte Constitucional	Acto discriminatorio
N° 2073-14-EP (10 de agosto 2016)	<p>Aspirante a oficiales especialistas aprueba los requisitos iniciales, evaluación académica y física, sin embargo, la rechazan por una calificación no idónea en una evaluación ginecológica contradictoria, al existir dos estudios de Papanicolau solicitados por la ESMIL, rechazando por una supuesta displasia cervical o posible cáncer detectado en un segundo examen, no obstante, en el primer examen no hay presencia de esta enfermedad.</p>	<p>Dejar sin efecto el oficio donde se ratificó la calificación de no idóneo para continuar el proceso de selección, y, en consecuencia, se le permita a la aspirante continuar con la selección del concurso de oficiales especialistas de la ESMIL, sin que puedan argumentar falta de requisitos o falta de idoneidad de la edad actual de la aspirante.</p> <p>Exhortar a las Fuerzas Armadas, ESMIL y a sus respectivas unidades administrativas de talento humano, la verificación de las normas y políticas internas de selección de personal, con el objetivo de desterrar toda práctica y solicitud de pruebas médicas, establecidas como requisitos dentro de los diferentes procesos de selección que puedan afectar la integridad física de las personas, o que sea discriminatoria en si objeto o resultado.</p>	<p>Violación a los derechos educativos y laborales.</p> <p>Discriminación por género</p> <p>Trato discriminatorio por no someterse a un tercer examen ginecológico y vulneración a la integridad física.</p>

Nota: Tomado de Caso No 2073-14-EP (2016) y Caso N°. 1891-10-JP (2020)

Con la información que aporta los casos constitucionales se identifica que existe discriminación y desigualdad específicamente en la aplicación del criterio de ingreso de los aspirantes a armas y oficiales especiales que sean solteros y sin hijos, además deben permanecer con esa condición durante la preparación militar, también la situación de que si una candidata presenta alguna alteración en la pruebas médicas ginecológicas, son discriminadas y catalogadas como inadmisibles por la discriminación de género, situación que vulnera sus derechos de educación y estabilidad laboral, esto va en contra de tratados internacionales y de lo establecido en el Art 11 y 66 de la Constitución de la República del Ecuador.

También va en contra de la Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas (2023) en el Art. 3 en el numeral 3 “sobre la igualdad y equidad de género: Garantiza la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidad entre hombres y mujeres procurando la igualdad real que compense la desigualdad histórica del género femenino” (p. 6).

Es por esta razón, la resolución y disposición de la Corte Constitucional del Ecuador de implementar políticas de no discriminación de género y cursos de capacitación para informar al personal sobre los derechos, la no discriminación y la igualdad. Además, es necesario que las instituciones militares revisen sus protocolos, los requisitos de ingresos y los exámenes físicos, psicológicos y médicos para disminuir los casos de discriminación y desigualdad, e incidan en la eliminación de posibles candidatos aptos para el acceso a la educación militar.

Discusión

La presente investigación está fundamentada en analizar la conformidad de los requisitos para el ingreso a la ESMIL con el principio constitucional de igualdad y no discriminación, con el propósito de asegurar un proceso de selección que sea equitativo y respetuoso de los derechos fundamentales.

Para tal fin, se realizó una revisión de los requisitos de ingreso a la ESMIL, detallando que existe controversia con respecto a la aceptación a los aspirantes que sean ecuatorianos de nacimiento (Ejército Ecuatoriano, 2022), excluyendo a los ecuatorianos nacionalizados, situación contraria es solicitada en el proceso de reclutamiento de oficiales y tripulantes especiales de las Fuerzas Armadas Ecuatoriana (2024) y la Ley de Servicio

Militar Obligatorio de las Fuerzas Armadas Nacionales (1994), si estos aspirantes ecuatorianos por naturalización son aptos para ingresar en las fuerzas armadas del país, también deberían considerarse para la ESMIL y no ser discriminados por no haber nacido en Ecuador o no disponer de padres ecuatorianos por consanguinidad.

Otro punto controversial es la edad de ingreso a la ESMIL, deben ser mayor de edad y menor de 22 años, en el caso de oficiales especialistas es menor de 35 años, situación que difiere de países como Colombia que acepta a jóvenes entre 16 y menores de 26 años, o en el caso de Canadá que pueden aspirar a ingresar a las fuerzas armadas de su país desde los 17 años (previa autorización de los padres) hasta los 60 años, además permiten la posibilidad de que los residentes permanentes puedan pertenecer a la fuerza militar (Gobierno de Canadá, 2024), esto permite la inclusión y disminuye la discriminación etaria.

En tanto Harnden (2023) menciona que las Fuerzas Armadas pueden recurrir a un grupo más amplio y profundo de talentos si centra sus esfuerzos en seleccionar a las personas según sus habilidades que son las características requeridas para el perfil, en lugar de tomar en cuenta condiciones arbitrarias como la edad o el género; si se considera que las organizaciones militares se deben a la sociedad y a los contribuyentes, se requiere que los admitidos para estos procesos sean las personas más capacitadas para la defensa del país. En contexto se analiza que ciertos criterios de selección para admisión como la edad, puede limitar inicualemente el acceso de individuos con méritos suficientes para ingresar a las filas militares; entonces se estaría contradiciendo el principio de igualdad.

Dentro de los requisitos existe la solicitud de que los aspirantes a la ESMIL no estén casados ni tengan hijos al ingresar y mantengan esta condición durante la preparación académica militar, esto menoscaba el principio de no discriminación de la Constitución nacional en el Art. 11 y en tratados internacionales, difiere de lo establecido en la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador y es considerado dentro de delito de discriminación en el Código Orgánico Integral Penal (2014), quienes promueven la paternidad y maternidad responsables, además de la decisión de una persona de ser libre, definir la cantidad de hijos y en qué momento tenerlos que le otorga la carta magna del país. El requisito de estado civil podría excluir a individuos con responsabilidades familiares, esto se puede interpretar como una forma de discriminación injustificada.

Una situación de discriminación que se identificó en el presente estudio con el caso de la Corte Constitucional N° 1894-10-JP (2021), es el de una estudiante de la ESMIL que fue dada de baja porque en un examen ginecológico le detectaron un embarazo ectópico, demostrando la discriminación de género, vulneración de los derechos laborales y educativos. También se verificó, en el caso de N° 2073-14-EP (2016), que existió discriminación de género en el requisito de ingreso, donde una aspirante a oficial especialista con título académico de abogada, fue rechazada por supuestamente pasar por dos exámenes ginecológicos, donde existió contradicciones en los resultados de la evaluación médica, por lo tanto, fue descartada a pesar de cumplir con los demás requisitos. Se demostró que hubo vulneración a los derechos al trabajo y educativos.

También existe la desigualdad por la estatura mínima, a la mujer le solicitan un valor menor que al hombre, deberían estandarizar la altura de los aspirantes para que exista la igualdad entre género, como es el caso de México que requiere una sola estatura mínima tanto para hombres como mujeres que es un mínimo de 156 cm. Según Feminist Majority Foundation (2024) no existe evidencia científica que un hombre más alto que una mujer disponga de mayor capacidad para enfrentar una situación de exigencia física y mental, expresan que no hay ninguna razón detrás de la suposición generalizada de que “más grande siempre es mejor” en el ámbito militar, en la mayoría de los casos es el soldado pequeño y ágil el que puede hacer el trabajo con mayor eficacia, escapar del espacio con mayor facilidad y adaptarse mejor a las necesidades de las fuerzas armadas de hoy.

CONCLUSIONES

Conclusiones

A través del análisis de los requisitos de ingreso a la ESMIL, se identificaron que existen criterios que son un desafío en términos de igualdad y no discriminación, se concluye que:

Al estudiar los casos constitucionales de no idoneidad e incumplimiento de los requisitos generales de ingreso a la ESMIL que pudieran considerarse discriminatorios, se encontraron dos casos importantes de desigualdad y discriminación contra el género y el derecho a la educación y trabajo, una situación de una oficial que quería ingresar a la ESMIL, sin embargo por conflictos con dos exámenes ginecológicos fue descartada para el servicio militar, el otro caso es el embarazo ectópico de una cadete, que fue alejada del servicio, en vista de que uno de los requisitos es que los estudiantes no pueden ser padres durante la estadía en la ESMIL.

Otros requisitos controversiales, es que pueden a la ESMIL los mayores de 18 años y menores de 22 años, en el caso de oficiales especializados hasta los 35 años, pero también otras exigencias pudieran ser restrictivos para acceder a la milicia, como es la edad, ya que estaría contradiciendo el principio de igualdad; considerando que biológicamente se establecen rangos de edad homogéneos y por tanto con similares capacidades; estas restricciones pudieran generar tensiones entre la necesidad de un proceso de selección homogéneo y la inclusión de una gama diversa de individuos. Existe entonces una compleja encrucijada entre la homogeneidad necesarias para el entrenamiento militar y el respeto a los principios fundamentales de igualdad y no discriminación.

Otro requisito exige seleccionar aspirantes de estado civil solteros y condicionar el estatus de no tener hijos inclusive deben permanecer así, durante la preparación académica; esto debería ser objeto de una evaluación crítica, ya que deja fuera a los/las posibles aspirantes que tiene un matrimonio legalmente constituido y/o responsabilidades familiares. Así mismo se estaría normalizando estándares diferentes para hombres y

mujeres, justificados en la responsabilidad de un género en la administración del hogar, a pesar de contar con la capacidad de cumplir con las demandas del servicio militar, generando así una limitación injustificada. Así mismo vincula las tareas militares como una práctica del género masculino; todo esto contradice claramente los principios que están siendo tratados en el presente estudio y perpetúa estereotipos de género.

Integrar las perspectivas históricas y culturales en el proceso de revisión de requisitos es importante, considerando que Ecuador es un país plurinacional y multicultural como lo establece la Constitución para proporcionar una comprensión más profunda de las implicaciones de las políticas del presente estudio; aunque históricamente y a todo nivel se ha dado actos de discriminación en contra de los pueblos indígenas, pueblos afroecuatorianos y demás; se debería fomentar una transformación positiva hacia la igualdad y la inclusión. Se destaca la necesidad de realizar una revisión exhaustiva de dichos requisitos con el aporte de diferentes actores involucrados que podrían garantizar la coherencia y la equidad en el proceso de reclutamiento militar que cumplan los estándares constitucionales de igualdad y no discriminación

La aplicación de procesos normativos que cumplan con los principios fundamentales de igualdad es un desafío en la práctica ya que se requiere el cambio de mentalidad de los entes que administran la institución en todos sus niveles para la implementación efectiva de medidas correctivas. Así mismo se requiere que dichas normas se vayan adaptando a los cambios de la sociedad ecuatoriana; de esta manera se reconoce en el proceso cualquier sesgo potencial que no permitirían la selección de aspirantes bajo criterios objetivos de habilidades y competencias para la milicia. Los instrumentos normativos nacionales e internacionales, proporciona una base sólida para la toma de decisiones informada y la implementación de cambios que fortalezcan la institución militar. El beneficio inmediato sería la disminución de casos judiciales de vulneración de derechos y unas fuerzas armadas ecuatorianas más respetada y representativa en el contexto nacional e internacional.

Garantizar los derechos de los ciudadanos en todo proceso de selección de personal, especialmente en las entidades militares no solo promueve los valores constitucionales, también permiten la diversidad y la equidad, como ejemplo a seguir por otras instituciones públicas estatales. Estos procesos coherentes y practicados con constancia podrían mejorar la diversidad dentro de las fuerzas armadas, incluyendo a personas de diversos orígenes

geográficos, demográficos de género y de edad; privilegiando los espacios para los mejores. La construcción de una fuerza militar inclusiva y equitativa es importante para la unión interna de las fuerzas armadas, también refleja el compromiso de estas con la igualdad de oportunidades para todos sus ciudadanos y así consolidar la posición de las fuerzas armadas ecuatorianas como una institución respetada y representativa a nivel nacional e internacional

Recomendaciones

Basándose en las conclusiones extraídas del análisis previo y buscando abordar las posibles incongruencias identificadas en los requisitos de ingreso a las filas militares en Ecuador, con el fin de contribuir en la alineación de las prácticas militares con los valores democráticos

se formulan las siguientes recomendaciones a nivel de algunos de los requisitos que podrían mejorarse para garantizar la coherencia entre las prácticas militares y los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

Se recomienda que las autoridades militares con la participación de grupos de interés externos que permitan enriquecer el proceso de revisión de la normativa correspondiente a los requisitos para el ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro y verificar el cumplimiento de las normas constitucionales vigentes, los convenios/protocolos internacionales para contribuir a la transparencia y la rendición de cuentas.

Se sugiere una revisión con la especificidad del requisito “edad” que restringe el ingreso de posibles aspirantes a oficiales de arma y servicios, que no cumplieran el límite máximo de 22 años, para flexibilizar este requisito con el objetivo de ampliar la cantidad de personas sujetas a evaluación, permitiría además que los/las más capacitados y con mejores méritos sean seleccionados sin comprometer la calidad del entrenamiento militar.

Una consideración especial debería ser la inclusión de ciudadanos casados y/o con cargas familiares que puedan tener la capacidad de cumplir con las demandas del servicio sin que sus obligaciones familiares sean un impedimento, considerando que la estabilidad emocional es importante para el cumplimiento de cualquier trabajo, en especial el cumplimiento de misiones.

La capacidad de desempeño en las tareas asignadas, no pueden estar relacionadas con estándares de estatura del individuo, este requisito, que también se presta a interpretaciones que provocarían discriminación, por lo que se necesita unificar criterios técnicos, legales, biológicos y etnográficos que diferencian al ciudadano ecuatoriano promedio, ya sea hombre o mujer; para fortalecer la construcción de una fuerza militar inclusiva y equitativa

Así también se recomienda que las autoridades militares erradicar cualquier tipo de discriminación por origen étnico para que en igualdad de condiciones puedan ser parte de la ESMIL personas de distintas nacionalidades y pueblos del Ecuador, estas prácticas permitirán mejorar la imagen institucional y más diversidad en la integración de las filas militares

La planificación estratégica anual de programas de capacitación con especialistas en cada tema, con respecto al problema central y sus ramificaciones, para abordar situaciones como: diversidad, sensibilización de género, promoción de derechos humanos, etc.; va a fomentar una cultura institucional más inclusiva.

Una vez implementadas las modificaciones recomendadas, se insta a establecer un sistema de monitoreo y evaluación continua. Esto permitirá evaluar la efectividad de los cambios, identificar posibles desafíos y realizar ajustes adicionales según sea necesario para garantizar la coherencia con los principios constitucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia Nacional de Hidrocarburos de Colombia. (2008). *Acuerdo 11 del 16 de septiembre de 2008*. (p. 102). ANH.
<https://www.anh.gov.co/documents/3296/ACUERDO20No.201120DE201620DE20SEPTIEMBRE20DE202008.pdf>
- Armada del Ecuador. (2024). *Requisitos para aspirantes al proceso de reclutamiento de oficiales y tripulantes especialistas 2024*.
<https://reclutamiento.armada.mil.ec/requisitos-para-especialistas>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2014). *Código Orgánico Integral Penal* (p. 297). Lexis.
https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/03/COIP_act_feb-2021.pdf
- Ávila Santamaría, R. F. (2012). *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano* (p. 75) [Report]. Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3821>
- Avilés, D. (2013). Educación y Buen Vivir. *Yachana Revista Científica*, 2(2), 1-6.
- Basauré, M. (2016). Charles Taylor y Axel Honneth. Reconocimiento en disputa. *Persona y Sociedad*, 30(2), Article 2. <https://doi.org/10.53689/pys.v30i2.109>
- Belmonte, M. L., Muñoz, J. S. Á., y Gómez, A. B. (2021). Educando en valores: El respeto, la tolerancia, la igualdad y la interculturalidad como pilares básicos / Valorizações educativas: respeito, tolerância, igualdade e interculturalidade como

pilares básicos. *Brazilian Journal of Development*, 7(1), 9516-9529.
<https://doi.org/10.34117/bjdv7n1-644>

Bolívar Botía, A. (2012). Justicia social y equidad escolar. Una revisión actual. *Revista internacional de educación para la justicia social (RIEJS)*, 1(1), 9-45.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3917122>

Campos, J. R. O. (2023). El humanismo en la era de los derechos humanos. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 73(287), Article 287.
<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2023.287.87075>

Canizales, R. R. (2022). Puntos de intersección entre la ética aplicada y los derechos humanos: Igualdad y no discriminación. *El Ágora USB*, 22(1), Article 1.
<https://doi.org/10.21500/16578031.6088>

Carreiras, H. (2018). La integración de género en las Fuerzas Armadas. *Nueva Sociedad* (278). <https://nuso.org/articulo/la-integracion-de-genero-en-las-fuerzas-armadas/>

Corte Constitucional de Ecuador (2020), Caso No. 1891-10-JP, Sentencia N° 1891-10-JP/20. https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/04/sentencia_cc_srta__tatiana_coronel_vs__esmil-ABR-2020.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2024). *Corte Constitucional*.
<https://www.corteconstitucional.gob.ec/272410-2/>

Corte Constitucional de Ecuador (2016), Caso N° 2073-14-EP, Sentencia N° 253-16-SEP-CC. https://portal.corteconstitucional.gob.ec/Raiz/2016/253-16-SEP-CC/REL_SENTENCIA_253-16-SEP-CC.pdf

- Castillo, D. (2020). El derecho a la igualdad material en contratos de servicios ocasionales. Comentario de fallo. *FORO, Revista de Derecho*, 35(4), 1-8. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/2478/2441#info>
- Comisión Europea. (2009). *Eurobarómetro. La discriminación en la UE 2009* (p. 2). UE. <http://www.derechoshumanos.net/archivos/discriminacion/2009-eurobarometro-discriminacion.pdf>
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2022). Anuario Interamericano de Derechos Humanos. *Inter-American Yearbook on Human Rights*, 38(4), 85.
- Committee on the Well-Being of Military Families. (2019). *Strengthening the Military Family Readiness System for a Changing American Society*. National Academies Press (US). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK547604/>
- Consejo de Regulación, Desarrollo y Promoción de la Información y Comunicación. (2019). *Estudio especializado: Discriminación, representación y tratamiento adecuado de la información sobre las mujeres en los medios de comunicación* (p. 382). Consejo de Regulación, Desarrollo y Promoción de la Información y Comunicación.
- Constitución de la República del Ecuador, Pub. L. No. 449, 136 (2008). https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 22 (1969).
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, 12 (1965). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-elimination-all-forms-racial>

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, 12 (1979). <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, 64 (2008).

Convenio sobre igualdad de remuneración, Pub. L. No. 100, 5 (1951).
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312245

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Pub. L. No. 111, 6 (1958).
https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Coughlin, S. (2021). Racism and Discrimination in the Military and the Health of US Service Members. *Military Medicine*, 186(5-6), 147.
<https://academic.oup.com/milmed/article/186/5-6/147/6132056>

Defensoría del Pueblo de Ecuador. (2019). *El derecho a la igualdad y no discriminación de las personas en movilidad humana* (p. 91). DPE.
<https://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/2345/1/AD-DPE-006-2019.pdf>

Department of the Army. (2021). *Army Regulation 670–1. Wear and Appearance of Army Uniforms and Insignia*. Government Publishing Office.
https://tracofcoeccafcoepfwprod.blob.core.usgovcloudapi.net/428-fa-bde/bolcb/doc/670_1.pdf

- Echavarría Rodríguez, C. (s/a). Apuntes sobre la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. <file:///C:/Users/HDC/Downloads/Dialnet-ApuntesSobreLaIntegracionDeLaMujerEnLasFuerzasArma-2778228.pdf>
- Ejército Ecuatoriano. (2024). *Prospecto: Proceso de selección y admisión de aspirantes a oficiales y tropa a las escuelas militares del ejército* (p. 39). ESMIL. <https://www.esmil.mil.ec/wp-content/uploads/2022/02/PROSPECTO-2022.pdf>
- El Telégrafo. (2017). La estatura de los ecuatorianos se incrementó en cuatro décadas. *El Telégrafo*, 1-2. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/la-estatura-de-los-ecuatorianos-se-incremento-en-cuatro-decadas>
- European Organisation of Military Associations and Trade Unions. (2023). *Euromil survey—Gender equality/ women in the armed forces*. https://euromil.org/wp-content/uploads/2023/06/2306_Survey-Gender-Equality-in-the-Armed-Forces.pdf
- Feminist Majority Foundation. (2024). *Women and the Military*. <https://feminist.org/resources/feminist-chronicles/part-iii-the-early-documents/women-and-the-military/>
- Fernández Piedra, L., y Ribadeneira Mendoza, M. (2022). *Vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación de la mujer embarazada y su afectación al derecho a la educación y proyecto de vida: Análisis jurisprudencial de la sentencia No. 1894-10-jp/20 de la Corte Constitucional del Ecuador* (p. 110). Universidad Tecnológica Indoamérica. <https://repositorio.uti.edu.ec/handle/123456789/2720>
- Fuertes-Planas, C. (2014). Principios y caracteres normativos de los derechos humanos. *Revista de Comunicación de la SEECI.*, 33(18), 44-58.

Fundación Acción Pro Derechos Humanos. (2015). *Discriminación por edad en las administraciones públicas.*

<http://www.derechoshumanos.net/discriminacion/discriminacion-por-edad-en-las-administraciones-publicas.htm>

Fundación Anesvad. (2022). *Igualdad y equidad: Indispensables en el avance social.*

<https://www.anesvad.org/estapasando/igualdad-y-equidad-diferencia/#:~:text=La%20igualdad%20es%20un%20derecho,ley%20sin%20discriminaciones%20ni%20privilegios.>

Gobierno de Canadá. (2024). *Joining the canadian armed forces.*

<https://forces.ca/en/about-us/army>

Government Digital Service Ukraine. (2022). *Country policy and information note:*

Military service, Ukraine. <https://www.gov.uk/government/publications/ukraine-country-policy-and-information-notes/country-policy-and-information-note-military-service-ukraine-june-2022-accessible>

Harnden, T. (2023). How old-age soldiers are the key to supercharging the UK military.

The Telegraph. <https://www.telegraph.co.uk/news/2023/08/13/armed-forces-discriminate-over-55s-age-no-barrier-ageism/>

Hidalgo, K. (2024). *400 mujeres de las Fuerzas Armadas del Ecuador luchan contra grupos terroristas.* [www.vistazo.com.](http://www.vistazo.com)

<https://www.vistazo.com/actualidad/nacional/400-mujeres-de-las-fuerzas-armadas-del-ecuador-luchan-contra-grupos-terroristas-BI6974762>

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2013). *Infografía. Hablando de mujeres y estadísticas* (p. 1). INEC proyecciones. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/camas/web-inec/Infografias/mujer-info001.pdf>

International Labour Organization. (2016). *CHAPTER VII: Substantive provisions of labour legislation: The Elimination of Discrimination in Respect of Employment and Occupation*. <https://webapps.ilo.org/static/english/dialogue/ifpdial/llg/noframes/ch7.htm>

Ley de Servicio Militar Obligatorio de las Fuerzas Armadas Nacionales, Pub. L. No. Ley 68, Registro Oficial 527 19 (1994). https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/04/feb15_LEY-DE-SERVICIO-MILITAR-OBLIGATORIO-EN-FUERZAS-ARMADAS-NACIONALES.pdf

Ley Orgánica de Personal y Disciplina de las Fuerzas Armadas, Pub. L. No. Registro Oficial No. 236, 98 (2023).

Lopez, T. (2022). *Diversity in U.S., Partner Militaries Is a Strategic Strength*. U.S. Department of Defense. <https://www.defense.gov/News/News-Stories/Article/Article/3166586/https%3A%2F%2Fwww.defense.gov%2FNews%2FNews-Stories%2FArticle%2FArticle%2F3166586%2Fdiversity-in-us-partner-militaries-is-a-strategic-strength%2F>

López, V. M. C., Vega, D. M. S., y Aguilar, J. F. L. (2014). *Estado de Derecho y discriminación por razón de género, orientación e identidad sexual*. Thomson Reuters Aranzadi. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=701349>

- Marks, S. (2016). *Human Rights: A Brief Introduction*. Harvard University. <https://www.hsph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/134/2016/07/Human-Rights-A-brief-intro-2016.pdf>
- Melgarejo, E. (2011). El derecho a la igualdad y el principio de no discriminación: La obligación del gobierno de México para realizar la armonización legislativa con perspectiva de género. *Revista IUS*, 5(28), 204-224. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472011000200010
- Ministerio de Defensa Nacional. (2013). *Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador* (p. 16). Defensa Nacional. <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/politicas-texto-final.pdf>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2017). *Cartilla de Género Fuerzas Armadas del Ecuador* (p. 80). Ministerio de Defensa Nacional.
- Mittal, M., Gupta, P., Kalra, S., Bantwal, G., y Garg, M. K. (2022). Short Stature: Understanding the Stature of Ethnicity in Height Determination. *Indian Journal of Endocrinology and Metabolism*, 25(5), 381. https://doi.org/10.4103/ijem.ijem_197_21
- Muñoz Gutiérrez, C. (2021). La discriminación en una sociedad automatizada: Contribuciones desde América Latina. *Revista chilena de derecho y tecnología*, 10(1), 271-307. <https://doi.org/10.5354/0719-2584.2021.58793>
- Muñoz Subía, K. B., y Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3),

222-232. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202021000300222&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Nicol, A. A. M., Ralph, C. S., France, K. D., y Lieberman, H. R. (2024). Editorial: Diversity, inclusion, and prejudice in the military. *Frontiers in Psychology*, 23(15), 1426561. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1426561>

Nieto Mosquera, V. (2022). El concepto de dignidad humana y su desarrollo histórico en el reconocimiento de la igualdad de las mujeres y otras minorías. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(2), 562-576. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1907>

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *La Declaración Universal de los Derechos Humanos* (p. 4). ONU. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos* (p. 10). ONU. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Organización de las Naciones Unidas. (2019). *Deployment of Female Personnel Boosts Effectiveness, Says Secretary-General, as Security Council Holds Open Debate on Women in Peacekeeping | Meetings Coverage and Press Releases*. <https://press.un.org/en/2019/sc13773.doc.htm>

Organización de las Naciones Unidas. (2022). *Historia del Día de la Mujer*. <https://www.un.org/es/observances/womens-day/background>

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 17 (1966).
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Pascoe, E. A., y Richman, L. S. (2009). Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychological bulletin*, 135(4), 531-554.
<https://doi.org/10.1037/a0016059>

Reglamento del Proceso de Reclutamiento y Selección de Postulantes a Aspirantes a Servidores Policiales Directivos, Técnico Operativos a Nivel Nacional y Proceso de Selección de Tránsito de Servidores Policiales Técnico Operativo a Directivo, Pub. L. No. Cuarto Suplemento N° 452-Registro Oficial, 43 (2023).
http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoicm8iLCJ1dWlkIjoiNjk3NGE3ZTAOTM2Zi00ZTA5LWEyZDgtNzhhZmQ2NDc4NzE4LnBkZiJ9

Ronquillo Riera, O., Jiménez Enríquez, K. N., y Macías Lucas, C. A. (2020). *El principio de igualdad, no discriminación y seguridad jurídica, en el proceso de reclutamiento para aspirantes a servidores policiales* [bachelorThesis].
<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11776>

Sabar, G., Babis, D., Lifszyc-Friedlander, A., y Ben-Shalom, U. (2024). “In the army I’m no longer typecast as the son of migrant workers”: Modalities of inclusion and belonging among children of migrant workers in the military in Israel. *Front. Psychol*, 1(15), 1-8.
<https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2024.1300081/full>

Secretaría de la Defensa Nacional de México. (2024). *Requisitos generales para ingresar a la Universidad del Ejército y Fuerza Aérea* (p. 2). Universidad del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/920762/Triptico_UDEFA__7_jun._2024.pdf

Sentencia 916-22-JP/24, 916-22-JP (Corte Constitucional del Ecuador 04 de julio de 2024).
https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/eyJjYXJwZXRhIjoidHJhbWl0ZSIsInV1aWQiOiJkZGIwNTJhYi02OTdiLTQwZWVtOWNhMy0yZjhmNTlkOWIyZDkucGRmIn0=

Sosa Salazar, E. G., Campoverde Nivicela, L. J., Sánchez Cuenca, M. E., Sosa Salazar, E. G., Campoverde Nivicela, L. J., y Sánchez Cuenca, M. E. (2019). Los principios de titularidad, exigibilidad e igualdad y no discriminación como principios de aplicación de los derechos en el estado ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, *11*(5), 428-436.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000500428&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Sullivan, A., y Abbe, A. (2024). Respuestas a los prejuicios sexistas y a la discriminación de las oficiales militares. *Military Review*, *13*.
<https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/Q1-2024/Sullivan-Abbe-SPA-Q1-2024/Sullivan-Abbe-SPA-Q1-2024-UA.pdf>

UNESCO. (2022). *Lucha contra el racismo y la discriminación*.
<https://www.unesco.org/es/no-racism-no-discrimination>

- UNESCO. (2023). *Ensuring the right to education for vulnerable groups*.
<https://www.unesco.org/en/right-education/vulnerable-groups>
- United Nations. (2015). *Preventing conflict transforming justice securing the peace*.
Implementation of United Nations Security Council resolution 1325.
https://www.un.org/peacebuilding/sites/www.un.org.peacebuilding/files/documents/globalstudywps_en_web.pdf
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2017). *Data and Statistics*.
<https://www.eeoc.gov/data/data-and-statistics>
- Vargas, P. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, 6(1), 1-10.
- Vartija, D. (2021). Revisiting Enlightenment racial classification: Time and the question of human diversity. *Intellectual History Review*, 31(4), 603-625.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/17496977.2020.1794161>
- Viúdez, J. (2023). Defensa eliminará los límites de estatura para acceder a las Fuerzas Armadas. *El País*, 1-2. <https://elpais.com/espana/2023-04-13/defensa-inicia-el-tramite-para-eliminar-los-limites-de-estatura-para-acceder-a-las-fuerzas-armadas.html>
- Yépez, K. (2021). *Análisis jurídico de la aplicación del principio constitucional de igualdad y no discriminación de género en las Escuelas Militares de fuerza terrestre*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

Zuleta Sánchez, A. G. (2019). El principio de igualdad y no discriminación analizado desde la figura de la mujer como sujeto de derechos. *Res Non Verba Revista Científica*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.21855/resnonverba.v9i2.216>

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Elvis Ronny Tixe Padilla , con C.C: # 0603952946 autor/a del trabajo de titulación: **Análisis de los requisitos para el ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, en relación con el principio constitucional de igualdad y no discriminación.** Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 05 junio del 2025.

f. _____

Nombre: Elvis Ronny Tixe Padilla

C.C: 0603952946

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN

TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de los requisitos para el ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro, en relación con el principio constitucional de igualdad y no discriminación.		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Tixe Padilla, Elvis Ronny		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Abg. Cevallos Cedeño, Danny José, PhD.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Mayo de 2025	No. DE PÁGINAS:	105
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/KEYWORDS:	Requisitos de ingreso, igualdad, no discriminación, Escuela Militar, Ecuador		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):	<p>Esta investigación examina los requisitos de ingreso a la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro en Ecuador desde la perspectiva del derecho a la igualdad y no discriminación. Mediante un análisis normativo y prácticas de selección, se identifican posibles incongruencias, así como áreas de mejora en relación con los principios constitucionales y los estándares internacionales de dicho derecho. Se compara la situación en Ecuador con la de otras escuelas militares de América, al igual que casos constitucionales, donde se evaluó las políticas con valor de inclusividad y equitativas para reclutamiento militar que garantice las mismas oportunidades con respeto a la diversidad. Se expone que, en términos generales que existirían requisitos para el ingreso a filas militares que podrían estar en discrepancia con el principio de igualdad y no discriminación (como la estatura, estado civil, edad y nacionalidad). Al contrastar con otras instituciones militares de México y Colombia, se evidencia similitud con los requisitos con la excepción que en Colombia se aceptan a los colombianos naturalizados y en Canadá a residentes permanentes, este último presenta requisitos más inclusivos e igualitarios. Con los casos constitucionales se identificó una discriminación por género, impactando en la posibilidad de trabajo y educación de los/las aspirantes a la ESMIL.</p> <p style="text-align: right;"><input type="checkbox"/></p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/>	SI	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0984742272	E-mail: ronny_45t@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio		
	Teléfono: 0985219697		
	E-mail: mhtjuridico@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			