



MINISTERIO
DE DEFENSA
NACIONAL



FUERZA NAVAL



FUERZA TERRESTRE



FUERZA AÉREA

Política de Género de las Fuerzas Armadas

Quito-Ecuador
2023

Política de Género de las Fuerzas Armadas

Publicado en la Orden General Ministerial, N° 187, del 22 de noviembre de 2023

Dirección

Grad. S.P. Luis Lara Jaramillo
Ministro de Defensa Nacional

Coordinación

Grab. S.P. Washington Buñay G.
Subsecretario de Gabinete Ministerial

Dra. Nathaly Sevilla

Directora de Derechos Humanos y D.I.H. del M.D.N.

Equipo de Apoyo Técnico

CrnI. S.P. Wilson Salinas
Cpcb. Emilio Cartagena
Tcrn. Enrique Sandoval
Tcrn. Maribel Mejía
Mayo. Sánchez Ricardo
Capt. Hugo Vélez
Capt. Lady Vásquez
Tnnv. Cristina Sarzosa
Tnfg. Mónica Villafuerte
Mayo. Ibarra Gabriel
Mayo. Pablo Herrera
Mayo. Walter Llumiquinga
Soc. David Calvache
Ingale. Alejandro Glavis

Archivo fotográfico

Ministerio de Defensa Nacional
Comando Conjunto de las FF.AA.
Fuerzas Armadas

Diseño y diagramación
Ing. Marcelo Argoti Páez
Comunicación Social del
M.D.N.

Impresión

Instituto Geográfico Militar

Quito, Ecuador

Noviembre 2023





Contenido

Presentación	7
Antecedentes	9
Objetivos	11
Marco normativo	12
Principios	17
Sistema de Derechos Humanos en el Sector Defensa	21
Ejes de la Política de Género	24
Seguimiento y evaluación	33
Glosario de términos	33
Bibliografía	35
Anexo "A" Matriz de seguimiento y evaluación de la Política de Género de Fuerzas Armadas-2023	37



Presentación

La Constitución de la República del Ecuador determina en su artículo 11 que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos y oportunidades. Ese principio se complementa con las medidas de acción afirmativa que promueven la igualdad de todos los ciudadanos.

En la defensa nacional, la aplicación de los principios de igualdad y no discriminación se expresan en la **Política de Género de las Fuerzas Armadas**, instrumento fundamental para prevenir todas las formas de discriminación en la institución armada; fortalecer la igualdad de oportunidades en la carrera militar; prevenir y reducir la violencia de género; promover la protección integral de los derechos humanos; incrementar la presencia de personal femenino en las Fuerzas Armadas; reducir la discriminación laboral y, en general, asegurar el bienestar del personal militar.



Las Políticas de Género tienen como horizonte la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la Defensa y como principio hacer posible que se superen los desequilibrios existentes y que se enfrenten las nuevas formas de discriminación.

La expedición de la Política de Género de las Fuerzas Armadas constituye un reconocimiento al sacrificio permanente de las mujeres y hombres de las Fuerzas Armadas, que muchas veces deben dejar de lado su familia y su bienestar, para cumplir al sagrado juramento de defender a la Patria y proteger a los ecuatorianos.

Grad. (S.P.) Luis Lara Jaramillo
Ministro de Defensa Nacional



Antecedentes

El Ministerio de Defensa Nacional emitió en el año 2013 la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, la cual consideraba cuatro objetivos macro con sus respectivas políticas de ejecución, promoción e implementación. Esta política, ha permitido mejorar las condiciones laborales, normativas, educativas, y otros aspectos del bienestar del personal militar en las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Es preciso considerar que la Política de Género responde a determinados contextos históricos, sociales, económicos y culturales. Por lo que se determinó la necesidad de actualizar la política debido a los cambios sociales internos, considerando la situación en estos momentos de las Fuerzas Armadas. Hay que decir que dichos contextos son dinámicos, cambiantes y progresivos; motivo por el cual, el Ministerio de Defensa Nacional como ente rector de la política estratégica del sector Defensa y sensible a las nuevas realidades socioculturales en los escenarios mundiales, regionales y locales, realizó una evaluación a la política de género

emitida en el 2013. Esta evaluación se sistematizó en un informe en el cual se identifica las necesidades de cambio y los pilares sobre los cuales debe implementarse una actualización de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

La actualización de esta política tiene como premisa fundamental la aplicación de un enfoque integral basado en género, con la finalidad de garantizar su respeto y el de los derechos humanos de las y los miembros de Fuerzas Armadas.

Es así, que esta política contribuye a velar por el bienestar del personal militar y el correcto desempeño de las Fuerzas Armadas del Ecuador en la consecución de sus objetivos institucionales al servicio de la Defensa Nacional y de la Patria.





Objetivos

Objetivo general

La Política de Género de las Fuerzas Armadas busca impulsar la inclusión y la transversalización del enfoque de género al interior del sector Defensa, a través de la promoción de principios de equidad, igualdad de oportunidades y cero tolerancia frente a las violencias basadas en género; con el fin de eliminar las brechas en materia de igualdad y no discriminación y fortalecer la estructura institucional en las Fuerzas Armadas.

Objetivos específicos

La Política de Género de las Fuerzas Armadas, establece los siguientes objetivos específicos en el sector Defensa:

1. Prevenir la violencia de género;
2. Incrementar la participación del personal femenino en todos los ámbitos;
3. Fortalecer la protección integral de los derechos humanos del personal; e,
4. Impulsar el bienestar del personal.



Marco normativo

La Constitución del Ecuador (2008), conforme el compromiso histórico del Estado, garantiza el derecho a la integridad personal y a una vida libre de violencia, a la igualdad ante la ley y no discriminación, a la participación en igualdad de condiciones, y al derecho a tomar decisiones libres y responsables sobre su vida sexual y reproductiva.

En este sentido dispone la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 70 que: *“El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley, e incorporará el enfoque de género en planes y programas, y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público”.*

En tal virtud, el Ecuador con miras a garantizar los derechos humanos sin discriminación, ha ratificado los diferentes tratados



internacionales y pactos en materia de derechos humanos y ha apoyado iniciativas derivadas de los compromisos adquiridos. Entre algunos de ellos se exponen los siguientes:

1. Instrumentos Internacionales ratificados por el Ecuador con relación a la política de género, entre otros:

- a. Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”. (firmada el 22 de noviembre de 1969 y ratificada el 08 de diciembre de 1977).
- b. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer CEDAW (firmada el 17 de julio de 1980 y ratificada el 09 de noviembre de 1981).
- c. Convención sobre los Derechos del Niño, (Ecuador firma el 26 enero de 1990 y ratifica el 23 de marzo de 1990).
- d. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém

- Do Pará”-OEA-. (Ecuador firma el 10 de enero de 1995 y ratifica el 30 de junio de 1995).
- e. Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e Intolerancia (Ecuador firma el 06 de junio de 2013 y entró en vigor el 20 de febrero de 2020).
 - f. Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, (Ecuador firma el 29 septiembre de 1967 y ratifica el 06 de marzo de 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 el 17 de noviembre de 1988 y ratifica el 10 de febrero de 1993).
 - i. Protocolo facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados, (Ecuador firma el 6 septiembre de 2000 y los ratifica el 07 de junio de 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

- a. Constitución de la República del Ecuador.
- b. Código de Trabajo.
- c. Código Orgánico Integral Penal.
- d. Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.
- e. Ley Orgánica del Servicio Público.
- f. Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad.
- g. Ley de Seguridad Pública y del Estado.
- h. Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres.
- i. 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.



Principios

Los principios son enunciados que, contienen exigencias normativas derivadas de la dignidad humana y de la misma condición de persona. En materia de la presente política, sin perjuicio de lo dispuesto en la Constitución y la normativa infraconstitucional, se observarán los siguientes principios:

Igualdad y no discriminación en razón de género. Conforme a la Constitución *“todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”*¹. En este marco constitucional, al interior de las Fuerzas Armadas, se prohíbe toda forma de discriminación, reconocida ésta como una diferencia de trato que consiste en forma explícita en distinciones basadas en el género.

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”*². El enfoque de género es transversal a todas las actividades que se desarrollen dentro de Fuerzas Armadas.

¹ Constitución de la República del Ecuador, art. 11 numeral 2.

² Ley Orgánica de Personal y disciplina de las Fuerzas Armadas, art. 5 numeral 4.



Interculturalidad. Es la “presencia e interacción equitativa de diversas culturas. Generación de expresiones culturales compartidas, a través del diálogo y del respeto mutuo”³.

Diversidad. “Enfoque de la igualdad que persigue celebrar las diferencias entre las personas”⁴.

No revictimización. “Se las protegerá de cualquier amenaza u otras formas de intimidación”⁵. Se prohíbe toda acción u omisión que empeore el estado físico y/o psicológico de la víctima, al momento de revivenciar en cada ocasión el hecho.

Progresividad y no regresividad. “El Contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas”⁶. El principio constitucional de no regresividad de los derechos: Implica que si un derecho constitucional, al momento de su reconocimiento o desarrollo, alcanzó determinado nivel de protección, dicho nivel, no puede

3 Ley Orgánica de Personal y disciplina de las Fuerzas Armadas, art. 5 numeral 5.

4 Citado en el Glosario feminista para la igualdad de género, Consejo Nacional para la Igualdad de Género, Quito, 2017, pág.43.

5 Constitución de la República del Ecuador, art. 78

6 Constitución de la República del Ecuador, art. 11 numeral 8.



ser menoscabado a partir de una regulación normativa. Por lo tanto, este principio de no regresividad se constituye en un límite a la potestad legislativa y al principio de libertad de configuración normativa, en tanto todo acto normativo que guarde relación o regule un derecho constitucional, debe respetar su grado de protección expresamente reconocido, so pena de incurrir en una inconstitucionalidad⁷.

⁷ Corte Constitucional, sentencia No. 037-16-SIN-CC





Sistema de Derechos Humanos en el Sector Defensa

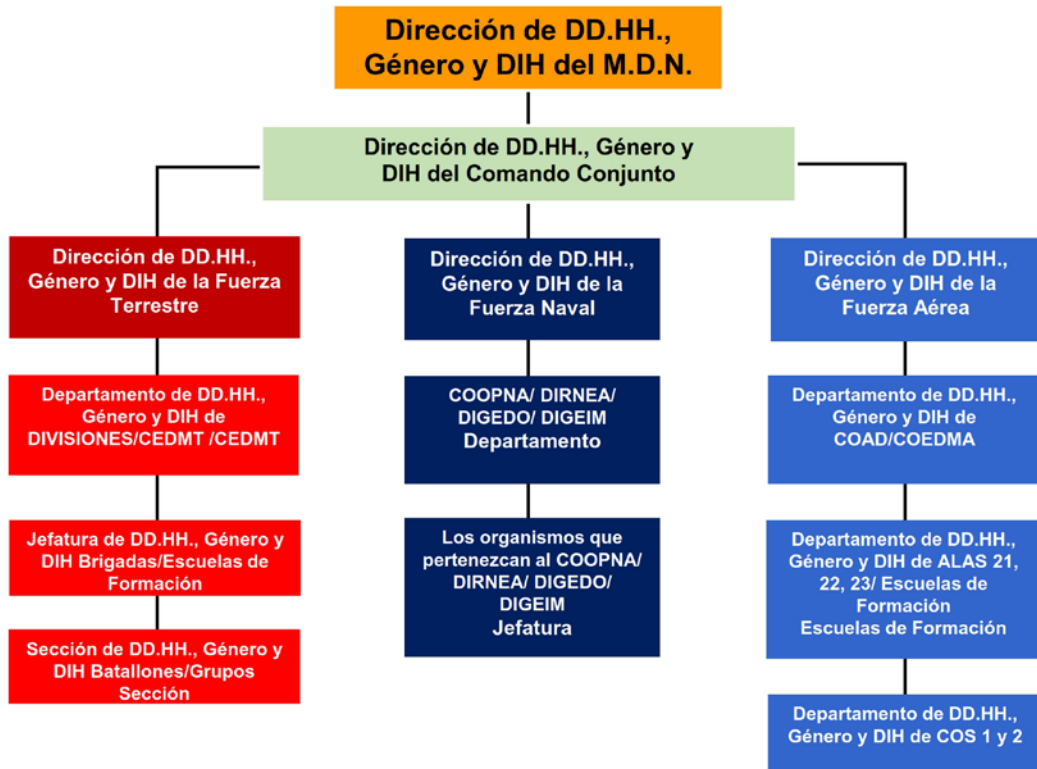
En el año 2009 se instituyó la Dirección de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario dentro de la Estructura Orgánica por Procesos del Ministerio de Defensa Nacional, mediante Acuerdo Ministerial Nro. 250 de 2 de mayo de 2009.

A inicios de 2011, se crearon las diversas Direcciones de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario en el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y la Fuerza Terrestre; y, entre abril y noviembre de 2011 se crearon los Departamentos de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario de la Fuerza Naval y la Fuerza Aérea, estableciéndose de esta manera un Sistema de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario en Fuerzas Armadas.

Este sistema es el encargado de promover los derechos humanos de las personas que conforman el Sector Defensa y dar seguimiento en la protección y atención de distintos casos.

A continuación se expone la estructura del Sistema de Derechos Humanos:

Sistema de Derechos Humanos, Género y Derecho Internacional Humanitario del Sector Defensa





Ejes de la Política de Género

La **Política de Género** del sector Defensa comprende los siguientes ejes: 1. Prevención de violencia de género, 2. Participación del personal femenino en las Fuerzas Armadas, 3. Protección integral de los derechos humanos, y, 4. Bienestar del personal.

Eje 1. Prevención de violencia de género.

Este eje se enfoca en prevenir actos de discriminación, vulneración de derechos, desigualdad y violencia basados en género en el sector Defensa, a través del fortalecimiento del Sistema de Derechos Humanos en las Fuerzas Armadas. A fin de que sea el encargado de la promoción, sensibilización y seguimiento a la protección de los derechos humanos a través de acciones como el fortaleciendo del sistema educativo, de instrucción y de entrenamiento militar.

Objetivos	Estrategias
<p>O.1. Fortalecer el Sistema de Derechos Humanos y Género en el sector Defensa.</p>	<p>Emitiendo un reglamento interno que determine la coordinación del Sistema de derechos humanos, de Fuerzas Armadas, con los subsistemas en todo el sector Defensa.</p> <p>Capacitando al personal del sistema de derechos humanos y género en la normativa aplicable para los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p>

<p>O.2. Promover la protección de derechos humanos y género en las Fuerzas Armadas.</p>	<p>Ejecutando planes de capacitación, sensibilización y difusión de normativa, planes y demás instrumentos relacionados con derechos humanos, violencia basada en género, acoso laboral, igualdad y no discriminación, y grupos de atención prioritaria.</p>
<p>O.3. Fortalecer el sistema educativo de Fuerzas Armadas en derechos humanos, derecho internacional humanitario e igualdad y no discriminación.</p>	<p>Implementando en las mallas curriculares, contenidos relacionados con género, igualdad y no discriminación, grupos vulnerables durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.</p>
	<p>Fortaleciendo en las mallas curriculares contenidos relacionados con derechos humanos, uso de la fuerza, derecho internacional humanitario, durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.</p>
	<p>Contando con instructores especializados en temas de derechos humanos y género en el sistema educativo de Fuerzas Armadas.</p>
<p>O.4. Fortalecer la instrucción y el entrenamiento del personal militar de las unidades, con contenidos de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario.</p>	<p>Incrementando en los programas de instrucción de las unidades militares, contenidos de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario.</p>

Eje 2. Participación del personal femenino.

Con este eje se pretende incrementar la participación y presencia del personal femenino en Fuerzas Armadas, de forma gradual y progresiva hasta alcanzar un 10% del total de sus miembros activos. Asimismo, en el Servicio Cívico Voluntario Femenino se pretende incrementar la participación de mujeres hasta un 2% anual del total de conscriptos; y, fortalecer la presencia del personal femenino en operaciones de mantenimiento de paz y dentro de las armas de las tres ramas de las Fuerzas, según corresponda.

Objetivos	Estrategias
O.5. Fortalecer la presencia de personal femenino en todas las armas de las tres ramas de las Fuerzas Armadas.	Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado a las armas por cada fuerza.
	Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.
O.6. Fortalecer la presencia de personal femenino como técnicos o servicios de las tres ramas de las Fuerzas Armadas.	Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado como técnicos o servicios de cada fuerza.
	Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.
O.7. Fortalecer la presencia de personal femenino como especialistas en las tres ramas de las Fuerzas Armadas.	Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado como especialista de cada fuerza.
	Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.

<p>O.8. Incrementar la participación de mujeres en el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino en las Fuerzas Armadas.</p>	<p>Asignando mayor número de instructores y clases (voluntarios, aerotécnicos o tripulantes) femeninos conforme al orgánico de los centros de instrucción para el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino.</p>
	<p>Estableciendo un plan de mejora y seguimiento para la ejecución del Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino.</p>
<p>O.9. Incrementar la participación del personal femenino de Fuerzas Armadas en operaciones de mantenimiento de paz.</p>	<p>Fortaleciendo la capacitación en el idioma inglés, desde la formación profesional.</p>
	<p>Estableciendo cupos mínimos para mujeres para cada misión.</p>
	<p>Creando un plan de carrera militar femenino desde las escuelas de formación.</p>



Eje 3. Protección integral de los derechos humanos.

Este eje orienta a la protección oportuna y eficaz ante casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral, y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos en el sector Defensa; con la finalidad de reparar las vulneraciones, sancionar al responsable, actualizar la normativa interna y brindar atención integral.

Objetivos	Estrategias
<p>O.10. Actualizar la normativa interna acorde a la Constitución e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.</p>	<p>Sistematizando toda la normativa relacionada con derechos humanos y género en una cartilla para su promoción.</p>
	<p>Reformando la normativa interna de derechos humanos y género en todo el Sector Defensa.</p>
<p>O.11. Brindar atención integral, diligente, eficiente y oportuna en los casos evidenciados de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p>	<p>Activando los protocolos de atención en casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p>
	<p>Sistematizando la información de los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos, de todo el sector Defensa.</p>

O.12. Reducir el acoso y la discriminación laboral.	Implementando campañas de sensibilización para concientizar al personal militar sobre las implicaciones del acoso y la discriminación laboral.
	Desarrollando talleres de integración entre el personal jerárquico superior y subordinados.
	Estableciendo con claridad y antelación las funciones, obligaciones y derechos laborales de todo el personal del Sector Defensa.
O.13. Reducir los índices de violencia intrafamiliar en el personal militar y su núcleo familiar.	Implementando campañas de sensibilización al personal militar y sus dependientes a fin de reducir la violencia intrafamiliar.
O.14. Aplicar medidas de reparación y no repetición en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	Prohibiendo la difusión de comentarios respecto a los hechos y a las personas involucradas en casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.
	Prohibiendo las represalias a quienes hayan denunciado una vulneración de derechos
	Evaluando la eficacia de las medidas dictadas en una resolución (administrativa y/o judicial) dentro de un caso de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.

<p>O.15. Aplicar la sanción correspondiente a quien se ha determinado la responsabilidad en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p>	<p>Monitoreando el cumplimiento de las sanciones establecidas en las resoluciones administrativas y/o judiciales en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p>
	<p>Verificando el número de casos resueltos con sanciones impuestas en actos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p>

Eje 4. Bienestar del personal militar.

Este eje busca asegurar el bienestar del personal de forma permanente en el Sector Defensa, a través de la implementación permanente de mejoras a la infraestructura de habitabilidad y ambiente laboral; fortaleciendo la atención de salud; y, reduciendo el acoso, discriminación laboral y los índices de violencia intrafamiliar.

Objetivos	Estrategias
<p>O.16. Mejorar la infraestructura de habitabilidad y espacio laboral en el Sector Defensa.</p>	<p>Implementando proyectos de mejoramiento de infraestructura de habitabilidad para personal del Sector Defensa.</p>
	<p>Mejorando la infraestructura del espacio laboral, de instrucción y de entrenamiento del personal en el Sector Defensa.</p>

O.17. Mejorar la atención de salud para la prevención, promoción y curación en el Sector Defensa.	Fortaleciendo las campañas de prevención de enfermedades.
	Promocionando la práctica de exámenes y diagnósticos de rutina para detección temprana de posibles enfermedades.
	Fortaleciendo las unidades del sistema de salud con personal especialista, equipos médicos y medicamentos para una atención de calidad y calidez.
	Ampliando la atención de patologías en la cobertura del servicio odontológico por parte del ISFFA.
	Promocionando la importancia de la atención de salud mental.





Seguimiento y evaluación

Este instrumento sectorial requiere de un plan de cumplimiento por cada estrategia fijada con sus indicadores cuantitativos y cualitativos. El periodo de evaluación de los indicadores será de seis meses, cada fuerza y el Comando Conjunto serán responsables de levantar la información y remitirla al Ministerio de Defensa Nacional, a través de reportes.

Para las evaluaciones fijadas en los indicadores se elaborarán previamente unas rúbricas que servirán para su medición. Asimismo, las encuestas serán elaboradas con antelación, lo cual permitirá determinar el alcance y la efectividad de los objetivos planteados.

Ver **Anexo “A”. Matriz de Seguimiento y Evaluación de la Política de Género de Fuerzas Armadas 2023.**

Glosario de términos

Acciones afirmativas: las acciones afirmativas “serán coherentes con la igualdad o no discriminación siempre y cuando: se apliquen con el consentimiento de los miembros del grupo; se adopten con la finalidad exclusiva de lograr la igualdad; sean temporales; se discontinúen cuando se haya alcanzado el objetivo; no entrañen la mantención de estándares desiguales o separados”⁸. Las medidas positivas del Estado y, en ciertos casos, la acción afirmativa o trato preferencial, son necesarias, en ocasiones, con el fin de que el Estado pueda cumplir con su obligación de respetar la igualdad.

Cultura de la violación: la cultura de la violación es el entorno social que permite normalizar y justificar la violencia sexual. Tiene su origen en el patriarcado y se alimenta de unas desigualdades y sesgos persistentes en lo que concierne al género y la sexualidad.

Discriminación: entendida como “cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o el efecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más

⁸ El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional* Anne F. Bayefsky, pág. 33

derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables”⁹.

Sensibilizar: hacer que una persona se dé cuenta de la importancia o el valor de una cosa, o que preste atención a lo que se dice o se pide.

Violencia de género: la violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas¹⁰.

Violencia y acoso laboral: “En el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género”¹¹.

Vulneración de derechos: acciones u omisiones cometidas arbitrariamente por los agentes del Estado que lesionan los Derechos Humanos reconocidos en las normas nacionales e internacionales.

Grupos de atención prioritaria o grupos vulnerables: son “las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos”¹².

9 Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e Intolerancia, art. 1 numeral 1.

10 Preguntas Frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y niñas, <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence#:~:text=La%20violencia%20de%20g%C3%A9nero%20se,la%20existencia%20de%20normas%20da%C3%B1inas>.

11 Organización Internacional del Trabajo Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019, art. 1.a

12 Constitución del Ecuador, 2008, artículo 35.

Bibliografía

5. Asamblea, Nacional Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. Montecristi: Registro Oficial 449 de 20-oct-2008.
6. Asociación Pro Derechos Humanos de España, (2011). El enfoque basado en Derechos Humanos y las políticas de cooperación internacional. Obtenido de <https://goo.gl/2s8mX7>
7. Barrig, M. (2014). Transversalizando el género. Encuentro de Mecanismos de la mujer y género del orden nacional y territorial. Obtenido de <https://goo.gl/igjmFF>
8. Constitución del Ecuador, 2008.
9. Congreso, Nacional de Chile (2005). Política de género al interior de las Fuerzas Armadas . Santiago-Chile : Ministerio de Defensa Nacional.
10. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, A. I. (2016). Guía divulgadora de derechos humanos. Guía para el abordaje pedagógico de los derechos de las mujeres y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas. Obtenido de <https://goo.gl/Caq5Dv>
11. El Principio de Igualdad o No Discriminación en el Derecho Internacional* Anne F. Bayefsky, <chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31086spa.pdf>
12. Glosario feminista para la igualdad de género, Consejo Nacional para la igualdad de género, Ecuador, 2017.
13. Ministerio de Defensa Nacional (2013), Política de Género de las Fuerzas Armadas. Quito: CCSS del MIDENA.
14. Ministerio de Defensa Nacional Colombia, (2018). Política Pública Sectorial DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO para el personal uniformado de la Fuerza Pública. Bogotá: Dirección de Derechos Humanos y D.I.H.
15. Ministerio de Defensa Nacional (2013), Cartilla de Género de las Fuerzas Armadas. Quito: CCSS del MIDENA.
16. Ministerio de Defensa Nacional (2013), Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar. Quito: Orden General Ministerial 073.
17. Naciones Unidas. (1995), Informe de la cuarta conferencia mundial de la mujer. Obtenido de <https://goo.gl/coVBjX>
18. Naciones Unidas (2000), Resolución 1325 (2000), Nueva York: Naciones Unidas



Anexo "A" Matriz de seguimiento y evaluación de la Política de Género de Fuerzas Armadas-2023

Eje	Objetivo	Estrategia	Indicador	Meta
<p>Eje 1. Prevención de género.</p> <p>Prevenir actos de discriminación, vulneración de derechos, desigualdad y/o violencia basados en género en el sector defensa.</p>	<p>1. Fortalecer el Sistema de Derechos Humanos y Género en el sector Defensa.</p>	<p>E_O1.1 Emitiendo un reglamento interno que determine la coordinación del Sistema de derechos humanos, de Fuerzas Armadas, con los subsistemas en todo el sector Defensa.</p>	<p>I_01.1.01 - Existencia de un reglamento. I_01.1.02 - Frecuencia de evaluación I_01.1.03 - Está actualizado.</p>	<p>I_01.1.01 = Si I_01.1.02 = 6 meses I_01.1.03 = Si</p>
		<p>E_O1.2 Capacitando al personal del sistema de derechos humanos y género en la normativa aplicable para los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p>	<p>I_01.2.01- ¿Existencia de plan de capacitación? I_01.2.02-Evaluación del plan (contenidos, tiempos, medios). I_01.2.03- Porcentaje de personal capacitado en el periodo.</p>	<p>I_01.2.01= Si I_01.2.02= mayor 60 % I_01.2.03= mayor 30%</p>

	<p>2. Promover la protección de derechos humanos y género en las Fuerzas Armadas.</p>	<p>E_02.1 Ejecutando planes de capacitación, sensibilización y difusión de normativa, planes y demás instrumentos relacionados con derechos humanos, violencia basada en género, acoso laboral, igualdad y no discriminación, y grupos de atención prioritaria.</p>	<p>I_02.1.01- Evaluar la capacitación en derechos humanos, género, acoso laboral, igualdad y no discriminación, y grupos de atención prioritaria.</p>	<p>I_02.1.01=mayor 60 %</p>
	<p>3. Fortalecer el sistema educativo de Fuerzas Armadas en derechos humanos, derecho internacional humanitario e igualdad y no discriminación.</p>	<p>E_03.1 Implementando en las mallas curriculares, contenidos relacionados con género, igualdad y no discriminación, grupos vulnerables durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.</p>	<p>I_03.1.01 Diagnóstico de las mallas curriculares - Cualitativo. I_03.1.02 Evaluar el grado de interés en los contenidos de las mallas curriculares.</p>	<p>I_03.1.01= Si I_03.1.02=mayor al 60%</p>
		<p>E_03.2 Fortaleciendo en las mallas curriculares contenidos relacionados con derechos humanos, uso de la fuerza, derecho internacional humanitario, durante los periodos de formación, perfeccionamiento, especialización, y educación continua.</p>	<p>I_03.2.01 Diagnóstico de las mallas curriculares. I_03.2.02 Evaluar el grado de interés en los contenidos de las mallas curriculares.</p>	<p>I_03.2.01= Si I_03.2.02=mayor 60 %</p>

Política de Género de las Fuerzas Armadas

		<p>E_03.3 Contando con instructores especializados en temas de derechos humanos y género en el sistema educativo de Fuerzas Armadas.</p>	<p>L_03.3.01 Evaluación del conocimiento de los instructores en derechos humanos y género (Instructores con Certificados). L_03.3.02 Número de instructores en el periodo. L_03.3.03 Variación (%) de instructores de un periodo a otro.</p>	<p>L_03.3.01= mayor 60 % L_03.3.02= 6 L_03.3.03= 50 % de instructores</p>
<p>4. Fortalecer la instrucción y el entrenamiento del personal militar de las unidades, con contenidos de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario.</p>		<p>E_04.1 Incrementando en los programas de instrucción de las unidades militares, contenidos de derechos humanos, género y derecho internacional humanitario.</p>	<p>L_04.1.01 Diagnóstico de los programas de instrucción de las unidades militares - Cualitativo. L_04.1.02 Evaluación de las expectativas que tiene el personal militar en los programas de instrucción - Cualitativo. L_04.1.03 Número de programas en el periodo. L_04.1.04 Variación (%) programas de un periodo a otro.</p>	<p>L_04.1.01= Si L_04.1.02= mayor 60 % L_04.1.03= 2 Programas L_04.1.04= 2% incremento de programas</p>

Eje	Objetivo	Estrategia	Indicador	Meta
<p>Eje 2. Participación del personal femenino en fuerzas armadas.</p> <p>Incrementar la participación y presencia del personal femenino en Fuerzas Armadas; de forma gradual y progresiva hasta alcanzar un 10%, y en el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino.</p>	<p>5. Fortalecer la presencia de personal femenino en todas las armas de las tres ramas de las Fuerzas Armadas.</p>	<p>E_05.1 Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado a las armas por cada fuerza.</p> <p>E_05.2 Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.</p>	<p>I_05.1.01 Total mujeres por Fuerza Armadas.</p> <p>I_05.1.02 Total de mujeres en las Fuerzas Armadas sobre el total de mujeres en armas.</p> <p>I_05.1.03 Porcentaje de mujeres por Fuerza.</p> <p>I_05.1.04 Porcentaje de mujeres por armas.</p> <p>I_05.1.05 Variación de ingresos de mujeres por fuerza y por armas, entre periodos (porcentaje).</p> <p>I_05.2.01 Encuesta que mida si están cumplimiento las funciones que les corresponde.</p> <p>I_05.2.02 Evaluar la asignación de la función en base a su grado y especialidad.</p> <p>I_05.2.03 Encuesta que mida cuál es el nivel de desempeño en las funciones asignadas.</p>	<p>I_05.1.01 = 4000</p> <p>I_05.1.02 = 2%</p> <p>I_05.1.03 = 2%</p> <p>I_05.1.04 = 2%</p> <p>I_05.1.05 = 2 % incremento programado</p> <p>I_05.2.01 = mayor al 60 % de satisfacción</p> <p>I_05.2.02 = mayor 60 %</p> <p>I_05.2.03 = mayor al 60 % de satisfacción</p>

Política de Género de las Fuerzas Armadas

		<p>E_O6.1 Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado como técnicos o servicios de cada fuerza.</p>	<p>I_06.1.01 Variación de ingresos de mujeres por fuerzas como técnicos y de servicios, entre períodos (porcentaje).</p>	<p>I_06.1.01= 2% incremento programado</p>
<p>6. Fortalecer la presencia de personal femenino como técnicos o servicios de las tres ramas de las Fuerzas Armadas.</p>	<p>E_O6.2 Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.</p>	<p>I_06.2.01 Encuesta que mida si están cumplimiento las funciones que les corresponde. I_06.2.02 Evaluar la asignación de la función en base a su grado y especialidad. I_06.2.03 Encuesta que mida cuál es el nivel de desempeño en las funciones asignadas.</p>	<p>I_06.2.01 = mayor al 60 % de satisfacción I_06.2.02 = mayor 60 % I_06.2.03 = mayor al 60 % de satisfacción</p>	<p>I_06.2.01 = mayor al 60 % de satisfacción I_06.2.02 = mayor 60 % I_06.2.03 = mayor al 60 % de satisfacción</p>
<p>7. Fortalecer la presencia de personal femenino como especialistas en las tres ramas de las Fuerzas Armadas.</p>	<p>E_O7.1 Estableciendo una cuota anual para personal femenino asignado como especialista de cada fuerza.</p>	<p>I_07.1.01 Porcentaje de mujeres especialistas. I_07.1.02 Variación de ingresos de mujeres por fuerzas como especialistas, entre períodos (porcentaje).</p>	<p>I_07.1.01 Porcentaje de mujeres especialistas. I_07.1.02 Variación de ingresos de mujeres por fuerzas como especialistas, entre períodos (porcentaje).</p>	<p>I_07.1.02 = 2% I_07.1.03 = 2% incremento programado</p>

		<p>E_07.2 Asignando de acuerdo a la necesidad institucional las funciones del personal femenino.</p>	<p>I_07.2.01 Encuesta que mida si están cumpliendo las funciones que les corresponde. I_07.2.02 Evaluar la asignación de la función en base a su grado y especialidad. I_07.2.03 Encuesta que mida cuál es el nivel de desempeño en las funciones asignadas.</p>	<p>I_06.2.01 = mayor al 60 % de satisfacción I_06.2.02 = mayor 60 % I_06.2.03 = mayor al 60 % de satisfacción</p>
	<p>8. Incrementar la participación de mujeres en el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino en las Fuerzas Armadas.</p>	<p>E_08.1 Asignando mayor número de instructores y clases (voluntarios, aerotécnicos o tripulantes) femeninos conforme al orgánico de los centros de instrucción para el Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino.</p>	<p>I_08.1.01 Número de instructores femeninos en el periodo. I_08.1.02 Variación (%) de instructores femeninos de un periodo a otro. I_08.1.03 Diagnóstico de los planes de instrucción.</p>	<p>I_08.1.01= 8 I_08.1.02= 2% I_08.1.03= Si</p>
		<p>E_08.2 Estableciendo un plan de mejora y seguimiento para la ejecución del Servicio Cívico Militar Voluntario Femenino.</p>	<p>I_09.1.01 Se cumple con el 2%? Si o no. I_09.1.02 Evaluación de la expectativa de las mujeres al ingresar a SMVF.</p>	<p>I_09.1.01= Si I_09.1.01= mayor 60 %</p>

Política de Género de las Fuerzas Armadas

	<p>9. Incrementar la participación del personal femenino de Fuerzas Armadas en operaciones de mantenimiento de paz.</p>	<p>E_09.1 Fortaleciendo la capacitación en el idioma inglés, desde la formación profesional.</p>	<p>I_09.1.01 Número de personal que fue capacitado en inglés durante el período (ESPE). I_09.1.02 Variación (%) personal capacitado de un período a otro. I_09.1.03 Número de Certificaciones del idioma inglés de las escuelas de formación. I_09.1.04 Variación (%) Certificaciones del inglés. I_09.1.05 Evaluación del conocimiento inglés del personal de oficiales.</p>	<p>I_09.1.01= 300 I_09.1.02= 10% I_09.1.03= 6 Certificaciones del idioma inglés I_09.1.04 = 25% Certificaciones del inglés I_09.1.05 = mayor 60 %</p>
	<p>E_09.2 Mujeres para cada misión.</p>		<p>I_09.2.01 Número de cupos semestrales asignados (para verificar que estos aumentan). I_09.2.02 Variación (%) Cupos asignados. I_09.2.03 Número de cupos gestionados en el período.</p>	<p>I_09.2.01= 3 I_09.2.02= 30% Cupos asignados I_09.2.03= 1</p>

Eje	Objetivo	Estrategia	Indicador	Meta
<p>Eje 3. Protección integral de los Derechos Humanos.</p> <p>Protección oportuna a los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral, y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos en el Sector Defensa, a fin de reducir la brecha de desigualdad y discriminación.</p>	<p>10. Actualizar la normativa interna acorde a la Constitución e Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.</p>	<p>E_O9.3 Incrementando el número de personal femenino en las misiones de paz, de acuerdo a los requerimientos de las Naciones Unidas.</p> <p>E_O10.1 Sistematizando toda la normativa relacionada con derechos humanos y género en una cartilla para su promoción.</p>	<p>I_O9.3.01 Número de personal femenino que participa en misiones de paz. I_O9.3.02 Variación (%) personal femenino en MPZ. I_O9.3.03 Diagnóstico de las misiones de paz. I_O9.3.04 Encuesta de la expectativa en participar en una misión de paz.</p> <p>I_O10.1.01 Diagnóstico de la normativa relacionada a derechos humanos y género. I_O10.1.02 Evaluación de la normativa relacionada a derechos humanos y género.</p>	<p>I_O9.3.01= 3 I_O9.3.02= 20 % I_O9.3.03= Si I_O9.3.04= mayor al 60 % de satisfacción</p> <p>I_O10.1.01= Si I_O10.1.02= mayor 60 %</p>

Política de Género de las Fuerzas Armadas

		<p>E_O10.2 Reformando la normativa de derechos humanos y género en todo el Sector Defensa.</p>	<p>I_O10.2.01 Diagnóstico de la normativa que requiere reforma, que sea posterior. I_O10.2.02 Evaluación de aplicación de la normativa. I_O10.2.03 Encuesta de conocimiento de la norma. I_O10.2.04 Encuesta de problemas de la norma a las direcciones jurídicas.</p>	<p>I_O10.2.01= Si I_O10.2.02= mayor al 60% I_O10.2.03= mayor al 60% I_O10.2.04= mayor al 60%</p>
<p>11. Brindar atención integral, diligente, eficiente y oportuna en los casos evidenciados de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p>		<p>E_O11.1 Activando los protocolos de atención en casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p>	<p>I_O11.1.01 Número de casos que se han activado por medio del Protocolo. I_O11.1.02 Variación (%) de casos que se han activado de un periodo a otro. I_O11.1.03 Encuesta para saber si los Comandantes u oficiales, quienes deben activar el Protocolo conocen del procedimiento. I_O11.1.04 Evaluar la expectativa de la persona afectada.</p>	<p>I_O11.1.01 = 0 I_O11.1.02 = 0% I_O11.1.03 = mayor del 60% conocimiento I_O11.1.04 = Si</p>

		E_O11.2 Sistematizando la información de los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos, de todo el sector Defensa.	<p>I_O11.2.01 Diagnóstico del sistema de información de los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos, de todo el sector Defensa.</p> <p>I_O11.2.02 Evaluación integral de operatividad del sistema de información de casos.</p>	<p>I_O11.2.01 = Si</p> <p>I_O11.2.02 = mayor 60%</p>
		E_O11.3 Estableciendo métodos de resolución de conflictos previo a que se configure la vulneración de un derecho.	<p>I_O11.3.01 Encuesta para saber si los Comandantes u oficiales, quienes deben activar el Protocolo conocen del procedimiento.</p> <p>I_O11.3.02 Evaluación integral de operatividad del sistema de información de casos.</p>	<p>I_O11.2.01 = Si</p> <p>I_O11.2.02 = mayor 60%</p>
	12. Reducir el acoso y la discriminación laboral.	E_12.1 Implementando campañas de sensibilización para concientizar al personal militar sobre las implicaciones del acoso y la discriminación laboral.	<p>I_O12.1.01 Número de campañas de sensibilización durante el período.</p> <p>I_O12.1.02 Variación (%) de sensibilización de salud mental de un período a otro.</p> <p>I_O12.1.03 Encuesta de satisfacción de la campaña realizada.</p>	<p>I_O12.1.01 = 12</p> <p>I_O12.1.02 = 10%</p> <p>I_O12.1.03 = mayor al 60%</p>

Política de Género de las Fuerzas Armadas

		E_12.2 Desarrollando talleres de integración entre el personal jerárquico superior y subordinados.	I_ O12.2.01 Número de talleres realizado. I_ O12.2.02 Encuesta de satisfacción de los talleres realizados.	I_ O12.2.01 = 12 I_ O12.2.02 = mayor al 60%
		E_12.3 Estableciendo con claridad y antelación las funciones, obligaciones y derechos laborales de todo el personal del Sector Defensa.	I_ O12.3.01 Encuesta de satisfacción de la atención proporcionada por parte del personal encargado de llevar los casos.	I_ O12.3.01 = mayor al 60%
13. Reducir los índices de violencia intrafamiliar en el personal militar y su núcleo familiar.		E_13.1 Implementando campañas de sensibilización al personal militar y sus dependientes a fin de reducir la violencia intrafamiliar.	I_ O13.1.01 Número de campañas de sensibilización durante el periodo. I_ O13.1.02 Variación (%) de sensibilización de salud mental de un periodo a otro. I_ O13.1.03 Encuesta de satisfacción de la campaña realizada.	I_ O13.1.01 = 12 I_ O13.1.02 = 10% I_ O13.1.03 = mayor al 60%
14. Aplicar medidas de reparación y no repetición en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.		E_14.1 Prohibiendo la difusión de comentarios respecto a los hechos y a las personas involucradas en casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	I_ O14.2.01 Diagnóstico de las acciones afirmativas en ayuda de la víctima. I_ O14.2.02 Evaluar lo actuado a favor de la persona afectada.	I_ O14.2.01 = Si I_ O14.2.02 = mayor al 60%

		E_14.2 Prohibiendo las represalias a quienes hayan denunciado una vulneración de derechos.	I_014.2.01 Diagnóstico de las acciones afirmativas en ayuda de la víctima. I_014.2.02 Evaluar lo actuado a favor de la persona afectada.	I_014.2.01 = Si I_014.2.02 = mayor al 60%
		E_14.3 Evaluando la eficacia de las medidas dictadas en una resolución (administrativa y/o judicial) dentro de un caso de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	I_014.3.01 Evaluar la eficiencia de las medidas en función de la normativa vigente.	I_014.3.01 = mayor al 60%
	15. Aplicar la sanción correspondiente a quien se ha determinado la responsabilidad en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	E_15.1 Monitoreando el cumplimiento de las sanciones establecidas en las resoluciones administrativas y/o judiciales en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.	I_015.1.01 Evaluar la eficiencia de las sanciones en función de la normativa vigente.	I_016.1.01 = mayor al 60%

Política de Género de las Fuerzas Armadas

Eje	Objetivo	Estrategia	Indicador	Meta
<p>Eje 4. Bienestar del personal militar Asegurar el bienestar del personal militar de forma permanente en el Sector Defensa.</p>	<p>16. Mejorar la infraestructura de habitabilidad y espacio laboral en el Sector Defensa.</p>	<p>E_15.2 Verificando el número de casos resueltos con sanciones impuestas en actos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p> <p>E_16.1 Implementando proyectos de mejoramiento de infraestructura de habitabilidad para personal del Sector Defensa.</p>	<p>I_015.2.01 Evaluar la satisfacción de la persona afectada respecto de las sanciones impuestas en los casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral y otros tipos de vulneraciones a derechos humanos.</p>	<p>I_016.2.01 = mayor al 60%</p>
<p>Eje 4. Bienestar del personal militar Asegurar el bienestar del personal militar de forma permanente en el Sector Defensa.</p>	<p>16. Mejorar la infraestructura de habitabilidad y espacio laboral en el Sector Defensa.</p>	<p>E_16.1 Implementando proyectos de mejoramiento de infraestructura de habitabilidad para personal del Sector Defensa.</p>	<p>I_016.1.01 Número de proyectos de mejora realizados en la infraestructura durante el periodo. I_016.1.02 Variación (%) Proyectos de mejora realizados en a infraestructura de un periodo a otro. I_016.1.03 Diagnóstico de la situación de la infraestructura de habitabilidad. I_016.1.04 Encuesta de las condiciones de habitabilidad.</p>	<p>I_017.1.01 = 4 I_017.1.02 = Variación % incremento programado I_017.1.03 = Si I_017.1.04 = mayor al 60%</p>

		<p>E_16.2 Mejorando la infraestructura del espacio laboral, de instrucción y de entrenamiento del personal en el Sector Defensa.</p>	<p>I_016.2.01 Número de proyectos de mejora realizados en espacio laboral durante el periodo I_016.2.02 Variación (%) Proyectos de mejora realizados en el espacio laboral de un periodo a otro. I_016.2.03 Diagnóstico de la situación del espacio laboral I_016.2.04 Encuesta de satisfacción del espacio laboral.</p>	<p>I_017.2.01 = 5 I_017.2.02 = Variación % incremento programado I_017.2.03 = Si I_017.2.04 = mayor a 60 %</p>
<p>17. Mejorar la atención de salud para la prevención, promoción y curación en el Sector Defensa.</p>		<p>E_17.1 Fortaleciendo las campañas de prevención de enfermedades.</p>	<p>I_017.1.01 Diagnóstico del grado conocimiento y expectativa del personal militar frente a los servicios de salud. I_017.1.02 Evaluando el grado de conocimiento respecto a los riesgos de salud en Fuerzas Armadas. I_017.1.03 Número de campañas de prevención de enfermedades en el personal militar durante el periodo. I_017.1.04 Variación (%) de campañas de prevención de enfermedades en el personal militar.</p>	<p>I_018.1.01 = Si I_018.1.02 = mayor a 60% I_018.1.03 = 12 I_018.1.04 = % incremento programado</p>

Política de Género de las Fuerzas Armadas

		<p>E_17.2 Promocionando la práctica de exámenes y diagnósticos de rutina para detección temprana de posibles enfermedades.</p>	<p>I_017.2.01 Número de exámenes y diagnósticos realizados en el periodo. I_017.2.02 Variación (%) del número de exámenes de un periodo a otro. I_017.2.03 Diagnóstico de qué servicios se brinda en medicina preventiva. I_017.2.04 Evaluando si se hace uso de los servicios de salud preventiva.</p>	<p>I_018.2.01 = 2 I_018.2.02 = Variación % incremento programado I_018.2.03 = Si I_018.2.04 = mayor 60%</p>
--	--	--	--	--

		<p>E_17.3 Fortaleciendo las unidades del sistema de salud con personal especialista, equipos médicos y medicamentos para una atención de calidad y calidez.</p>	<p>I_017.3.01 Número de médicos especialistas vinculados al sistema de salud de la institución en el periodo.</p> <p>I_017.3.02 Variación (%) de médicos especialistas vinculados al sistema de salud de la institución en el periodo.</p> <p>I_017.3.03 Monto de inversión en equipos médicos durante el periodo.</p> <p>I_017.3.04 Variación (%) de inversión en equipo médico durante de un periodo a otro.</p> <p>I_017.3.05 Monto de inversión en medicamentos durante el periodo.</p> <p>I_017.3.06 Variación (%) de la inversión en medicamentos.</p> <p>I_017.3.07 Diagnóstico de las unidades del sistema de salud (personal especialista, equipos y medicamentos).</p>	<p>I_018.3.01 Número de médicos especialistas vinculados al sistema de salud de la institución en el periodo</p> <p>I_018.3.02 Variación (%) de médicos especialistas vinculados al sistema de salud de la institución en el periodo</p> <p>I_018.3.03 = 200.000 \$</p> <p>I_018.3.04 = 4% de inversión en equipo médico durante de un periodo a otro.</p> <p>I_018.3.05 = 0</p> <p>I_018.3.06 = 0% de la inversión en medicamentos.</p> <p>I_018.3.07 = Si</p>
--	--	---	--	---

Política de Género de las Fuerzas Armadas

		<p>E_17.4 Ampliando la atención de patologías en la cobertura del servicio odontológico por parte del ISFFA.</p>	<p>I_017.3.01 Número de atenciones odontológicas durante el periodo. I_017.3.02 Variación (%) de atenciones odontológicas de un periodo a otro. I_017.3.03 Diagnóstico de las especialidades que se cubren en salud.</p>	<p>I_018.3.01 = 450 I_018.3.02 = Variación (%) de atenciones odontológicas de un periodo a otro I_018.3.03 = Si</p>
		<p>E_17.5 Promocionando la importancia de la atención de salud mental.</p>	<p>I_017.5.01 Número de campañas de salud mental durante el periodo. I_017.5.02 Variación (%) de campañas de salud mental de un periodo a otro. I_017.5.03 Evaluando el grado de conocimiento de la importancia de la salud mental.</p>	<p>I_018.5.01 = 12 I_018.5.02 = Variación (%) de campañas de salud mental de un periodo a otro I_018.5.03 = mayor al 60%</p>



Ministerio de Defensa Nacional



Política de Género de las Fuerzas Armadas-2023

Política de Género

de las **Fuerzas Armadas**

2023



www.defensa.gob.ec



@DefensaEcuador



@defensagob



@DefensaEc



@DefensaEcuador