



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja
Unidad de Educación a Distancia

Maestría en Derecho Constitucional

Cumplimiento de la Sentencia No. 791-21-JP/22 sobre la discriminación en la
selección de personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador, un estudio crítico

Trabajo de Titulación previo a la
obtención del Título de Magister
en Derecho Constitucional con
mención en Derechos Humanos

AUTORA:

Abg. Estefanía Karolina Feijoó Benítez

DIRECTORA:

Abg. María Isabel Espinosa Ortega, Mgtr.

Loja – Ecuador

2023



unl

Universidad
Nacional
de Loja

POSGRADO

Maestría en
Derecho Constitucional

Certificación

Loja, 29 de agosto de 2023

Abg. María Isabel Espinosa Ortega, Mgtr.
DIRECTOR/A DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Certifico:

Que he revisado y orientado el proceso de elaboración del Trabajo de Titulación denominado: **Cumplimiento de la Sentencia No. 791-21-JP/22 sobre la discriminación en la selección de personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador, un estudio crítico**, de autoría de/la estudiante **Estefanía Karolina Feijoó Benítez**, con cédula de identidad Nro. **1105911844**, periodo académico **abril- agosto 2023**, previa a la obtención del título de **Magíster en Derecho Constitucional con mención en Derechos Humanos**. Una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos académico y reglamentarios estipulados por la Universidad Nacional de Loja, apruebo y autorizo su presentación para los trámites de titulación

Abg. María Isabel Espinosa Ortega, Mgtr.
DIRECTOR/A DE TRABAJO DE TITULACIÓN

maestria.dcdh@unl.edu.ec
098 136 3854

Educamos para **Transformar**

Autoría

Yo, **Estefanía Karolina Feijó Benítez**, declaro ser autora del presente Trabajo de Titulación y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos, de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo. Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi Trabajo de Titulación, en el Repositorio Digital Institucional - Biblioteca Virtual.

Firma: 

Cédula de identidad: 1105911844

Fecha: 29 de agosto de 2023

Correo electrónico: estefania.feijoo@unl.edu.ec

Teléfono: 0959275397

Carta de autorización por parte de la autora para la consulta de producción parcial o total, y publicación electrónica del texto completo, del Trabajo de Titulación.

Yo, **Estefanía Karolina Feijoó Benítez**, declaro ser autora del Trabajo de Titulación denominado: **Cumplimiento de la Sentencia No. 791-21-JP/22 sobre la discriminación en la selección de personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador, un estudio crítico**, como requisito para optar el título de **Magíster en Derecho Constitucional mención Derechos Humanos**, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Titulación que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los veinte y nueve días del mes de agosto del dos mil veinte y tres.

Firma:



Autora: Estefanía Karolina Feijoó Benítez

Cédula: 1105911844

Dirección: Loja, San Pedro de Bellavista

Correo electrónico: estefania.feijoo@unl.edu.ec

Teléfono: 0959275397

DATOS COMPLEMENTARIOS:

Directora del Trabajo de Titulación:

Abg. María Isabel Espinosa Ortega, Mgtr.

Dedicatoria

La presente investigación la dedico a la Churonia del Cisne por permitirme llegar a esta meta que parecía tan lejana en mi formación profesional, a mis padres Flor y Néstor por ser un pilar fundamental durante mi vida, por sus consejos, paciencia y amor infinito que me han brindado día a día, por ser un ejemplo a seguir, a mi hermano Anthony por darme la fuerza de seguir adelante con mi formación profesional y a mi prometido Jorge por su apoyo incondicional en cada sueño que me he propuesto.

Estefanía Karolina Feijoó Benítez

Agradecimiento

Quisiera agradecer a la Universidad Nacional de Loja por darme la oportunidad de formar parte de tan prestigiosa institución, al programa de la Maestría de Derecho Constitucional por permitirme haber iniciado y culminado con éxito mi formación profesional, a los docentes mi profundo agradecimiento, quienes con gran entusiasmo impartieron sus experiencias y conocimientos en cada clase.

De igual manera agradezco a mi tutora de Trabajo de Integración Curricular Abg. María Isabel Espinosa Ortega, Mgtr. por su paciencia, consejos, revisiones durante el desarrollo del presente trabajo, ya que gracias a la dedicación y esfuerzo he logrado finalizar con éxito mi investigación. Finalmente, a mis compañeros que me han apoyado en esta nueva etapa profesional para ustedes mi especial cariño y aprecio.

Estefanía Karolina Feijoó Benítez

Índice de contenidos

Portada.....	i
Certificación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
Índice de tablas.....	viii
Índice de anexos	viii
1. Título.....	1
2. Resumen	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico.....	6
4.1 La igualdad y no discriminación como pilares fundamentales en la construcción de una sociedad justa y equitativa que explora su estrecha relación con el ODS 5	6
4.1.1 Compromisos internacionales en materia de igualdad y no discriminación.....	8
4.1.2 Derecho a la no discriminación.....	8
4.2 Análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación a la luz del estudio de la sentencia no. 791-21-jp/22 de la Corte Constitucional del Ecuador	10
4.2.1 El impacto de la Sentencia No. 791-21-JP/22 en los requisitos de selección del personal femenino en la Policía Nacional	13
4.2.2 Seguimiento del cumplimiento de la Sentencia No. 791-21-JP/22 respecto a la igualdad y no discriminación en la Policía Nacional	15
4.3 Evaluar la repercusión de la desigualdad de género en la selección del personal femenino dentro de la policía nacional en términos de educación e igualdad de oportunidades y su relación con la concreción del proyecto de vida.....	19
4.3.1 Afección al proyecto de vida de la postulante a la Policía Nacional del Ecuador..	20
4.3.2 La reparación del daño al proyecto de vida	21
4.3.3 La importancia de la educación para transformar realidades de desigualdad y exclusión en la fuerza policial	23
5. Metodología.....	26
Procesamiento y análisis de datos.....	26

6. Resultados.....	28
7. Discusión.....	60
8. Conclusiones.....	63
9. Recomendaciones.....	65
10. Bibliografía	66
11. Anexos	69

Índice de tablas

Tabla 1 Se presentan los resultados obtenidos de la técnica de la entrevista a 3 mujeres del Personal Activo de la Policía Nacional.	28
Tabla 2 Se presentan los resultados obtenidos de la técnica de la entrevista al Instructor especialista en derechos humanos de la Policía Nacional a fin de conocer sus opiniones prácticas y sus puntos de vista en cuanto a la aplicación del principio de igualdad	31
Tabla 3 Se presentan los resultados obtenidos de la técnica de la entrevista a funcionarios de instituciones públicas como el Ministerio de la Mujer y DD. HH, Defensoría del Pueblo, Gobierno Provincial de Loja, Corte Constitucional del Ecuador y expertos constitucionales y en derechos humanos.	35
Tabla 4 Plan de Educación Permanente de Derechos Humanos: Promoviendo los Derechos de las Mujeres en la Policía Nacional basado en la Igualdad, No Discriminación y Equidad de Género	52
Tabla 5 Cronograma.....	69

Índice de anexos

Anexo 1 Cronograma.....	69
Anexo 2 Preguntas para entrevistas	70
Anexo 3 Fotografías con los entrevistados	72
Anexo 4 Solicitudes para entrevistas	78
Anexo 5 Certificado de traducción del abstract.....	82

1. Título

Cumplimiento de la Sentencia No. 791-21-JP/22 sobre la discriminación en la selección de personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador, un estudio crítico

2. Resumen

El presente trabajo parte de la necesidad de realizar un análisis a profundidad de la sentencia 791-21-JP/22 emitida por la Corte Constitucional en el año 2022, la cual se refiere a la violación de los derechos constitucionales de una postulante que fue separada del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional debido a un diagnóstico de quiste ovárico mayor a 2 cm, lo cual dejó en evidencia actos que vulneran el derecho a la igualdad y no discriminación y otros derechos constitucionales como la educación y la concreción del proyecto de vida. Para el desarrollo de la presente investigación se aplicó la siguiente metodología que fue de nivel descriptivo, no experimental y transversal, partió de un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), con la utilización de los métodos inductivo-deductivo, histórico-lógico, analítico-sintético, y dogmático, así como las técnicas de revisión bibliográfica, fichaje, revisión documental de sentencias y entrevistas al personal de la Policía Nacional del cantón Cuenca y Loja, funcionarios de instituciones públicas como el Ministerio de la Mujer y DD. HH, Defensoría del Pueblo, Gobierno Provincial de Loja, Corte Constitucional del Ecuador y personas expertas en derecho constitucional; y, en derechos humanos. Como resultados, se evidenció que la inhabilidad médica es discriminatoria, adicionalmente se considera indispensable el diseño de políticas públicas y procesos educativos para garantizar la no repetición de la vulneración de estos derechos y así se dote de eficacia real a los derechos consagrados en la Constitución.

Palabras clave

Igualdad de género; Discriminación; Derecho a la educación; Policía; Ecuador (Obtenido del Tesauro de la Unesco).

2.1 Abstract

This paper was realised based on the need to perform an in-depth analysis of the ruling 791-21-JP/22 issued by the Constitutional Court in 2022, which refers to a candidate's violation of the constitutional rights, who was separated from the National Police recruitment and selection process due to a diagnosis of an ovarian cyst larger than 2 cm. This revealed acts that violate the right to equality and non-discrimination and other constitutional rights such as education and the life plan realization. For the development of this research, the following methodology was applied: descriptive, not experimental and cross-sectional, based on a mixed approach (qualitative-quantitative), with the use of inductive-deductive, historical-logical, analytical-synthetic, and dogmatic methods, as well as the bibliographic review, recording, documentary review of sentences and interviews with the personnel of the National Police of the Cuenca and Loja canton, officials from public institutions such as the Ministry of Women and Human Rights, Ombudsman's Office, Provincial Government of Loja, Constitutional Court of Ecuador and experts in constitutional law; and, in human rights techniques. As a result, it was evident that medical disability is discriminatory. In addition, the design of public policies and educational processes is considered indispensable to guarantee the non-repetition of the violation of these rights and thus, to give real effectiveness to the rights enshrined in the Constitution.

Keywords

Gender equality; Discrimination; Education right; Police; Ecuador (Obtained from the UNESCO thesaurus).

3. Introducción

La presente investigación analiza la sentencia No. 791-21-JP/22 y su cumplimiento. El caso de estudio se refiere a los procesos de ingreso y selección a la Policía Nacional, en el cual se han evidenciado casos que quebrantan de una forma expresa y tácita el principio de igualdad y no discriminación, el cual además es un derecho humano fundamental recogido en la Constitución de la República; y, en instrumentos internacionales de derechos humanos, por lo que se encuentra adherido a nuestro ordenamiento jurídico conforme el bloque de constitucionalidad. Es decir, la Constitución junto con los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Ecuador garantizan la igualdad de las personas, dotándolas de derechos, deberes y oportunidades, por lo tanto, cualquier forma de discriminación, incluida la de género, es inaceptable y debe ser abordada. Para analizar esta problemática es necesario mencionar sus causas, una de ellas radica en que, aunque hoy en día las mujeres pueden acceder al cuerpo policial, desde una perspectiva de género existen restricciones basadas en sus atributos, características y otras condiciones como los impedimentos médicos bajo la noción de feminidad, impidiendo su ingreso y creando una desigualdad de oportunidades y derechos dentro de las fuerzas de seguridad pública.

La investigación de esta problemática social se la realizó por el interés de entender de qué forma se puede garantizar la igualdad de oportunidades de las postulantes, así como analizar la situación de discriminación de personal femenino en el proceso de reclutamiento de la Policía Nacional y evaluar el impacto de la desigualdad de género en el acceso a la educación, proponiendo un plan de educación permanente con el fin de promover la igualdad de género dentro de la Policía Nacional.

En función de lo señalado, se plantea como objetivo general evaluar el respeto del derecho y principio de igualdad y no discriminación en el acceso de personal femenino a la Policía Nacional del Ecuador, a través del estudio crítico de ley, jurisprudencia y doctrina, con el fin de proponer acciones para mejorar la igualdad de oportunidades y garantizar el cumplimiento de sentencias de la Corte Constitucional y estándares internacionales de derechos humanos al respecto. Para cumplir el objetivo se planteó la siguiente pregunta ¿En qué medida se cumple el respeto del principio de igualdad y no discriminación en el acceso de personal femenino a la Policía Nacional del Ecuador, y qué acciones se necesitan para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación y en consecuencia el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos?

Para cumplir con dichos objetivos, la investigación se sustenta desde un enfoque de tipo no experimental, la metodología que se empleará será de nivel descriptivo y de corte transversal, se desarrollará bajo un enfoque mixto, cualitativo por la revisión crítica de doctrina, jurisprudencia y ley sobre la igualdad de género y no discriminación; cuantitativo por el análisis estadístico de la información levantada. Los métodos a utilizarse dentro del proyecto son: inductivo-deductivo, analítico-sintético, histórico-lógico, y dogmático. Por último, se utilizarán las técnicas de revisión bibliográfica, fichaje y entrevistas al personal de la Policía Nacional del cantón Cuenca y Loja, funcionarios de instituciones públicas como el Ministerio de la Mujer y DD. HH, Defensoría del Pueblo, Gobierno Provincial de Loja, Corte Constitucional del Ecuador y otras personas expertas en derecho constitucional y en derechos humanos. Adicionalmente se utilizará el muestreo aleatorio simple para la parte estadística.

Bajo esta perspectiva, en el primer apartado se presenta los principales conceptos sobre la igualdad y no discriminación, desde la teoría de los derechos humanos, de igual forma su conexidad tomando en cuenta la dignidad de las mujeres y su relación con el ODS 5, en el segundo apartado se analiza críticamente la Sentencia No. 791-21-JP/22 de la Corte Constitucional respecto de los requisitos de selección del personal femenino en la Policía Nacional, desde el derecho y principio a la igualdad y no discriminación; así como el impacto y el nivel de cumplimiento de la referida sentencia. En el tercer apartado se evalúa la repercusión de la desigualdad de género en la selección del personal femenino dentro de la Policía Nacional en términos de educación e igualdad de oportunidades y su relación con la concreción del proyecto de vida. Finalmente, se realiza una propuesta en donde se condensa los aportes de los capítulos precedentes, y se propone un plan de educación permanente con el fin de promover la igualdad de género dentro de la Policía Nacional y garantizar la no repetición de vulneración de derechos.

4. Marco Teórico

4.1 La igualdad y no discriminación como pilares fundamentales en la construcción de una sociedad justa y equitativa que explora su estrecha relación con el ODS 5

En la lucha por la promoción de una sociedad justa y equitativa, la igualdad y no discriminación son pilares fundamentales que aseguran el respeto y reconocimiento de los derechos de todas las personas, independientemente de su género, origen étnico, o cualquier otra característica personal. En este contexto, el presente apartado analiza los principales conceptos sobre la igualdad y no discriminación de las mujeres, para comprender plenamente el significado y su alcance, por lo que es necesario explorar los marcos de protección internacional y nacional que garantizan el derecho a la igualdad y no discriminación de las mujeres, de manera que se garanticen sus derechos humanos y, los avances que se han dado para garantizarlo.

La comprensión de estos aspectos es esencial para reflexionar sobre los desafíos que aún persisten en la búsqueda de una sociedad más justa e inclusiva. Debemos tener en consideración que la igualdad y la no discriminación son conceptos complementarios, tanto así, que la igualdad tiene una connotación positiva que garantiza que las personas sean iguales en el goce y ejercicio de sus derechos; por el contrario, la no discriminación tiene un sentido negativo, de manera que, supone la necesidad de que las personas no sean tratadas con distinciones injustas y arbitrarias (Ortiz, 2011, p. 9).

De esta manera, el principio de igualdad se centra en garantizar la equidad ante la ley, permitiendo que la sociedad tenga las mismas oportunidades en diversos ámbitos y entornos. Sin embargo, es importante destacar que las personas presentan diferencias tanto en su constitución biológica como en su forma de pensar. No obstante, es necesario crear condiciones que promuevan la igualdad, a fin de evitar prácticas discriminatorias históricamente dirigidas hacia las mujeres (Zuleta, 2019). Ahora bien, la igualdad en materia constitucional se configura como el igual derecho de todos a la afirmación y a la tutela de la propia identidad, en virtud del igual valor asociado a las diferencias que hacen de cada persona un individuo diverso de todos los otros y de cada individuo una persona como todas las demás (Ferrajoli & Carbonell, 2005).

La Constitución de la República de Ecuador, en su apartado 11 núm. 2, reconoce a la igualdad y no discriminación como un principio para el ejercicio de los derechos en donde manifiesta que: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 11) por lo que concede a las

personas un mismo valor iniciando un trato igualitario entre estas, propio de la dignidad humana. Con dicho trato el principio de igualdad expresa una significativa noción de justicia; por ello, el legislador ha consagrado su voluntad al plasmar dicho principio. Este enunciado concuerda con lo establecido por Ávila (2012) al indicar que: “reconoce la igualdad formal, material y la prohibición de discriminación” (p. 16).

Para comprender la igualdad como principio, es necesario tener en cuenta que tiene dos componentes: igualdad formal y material. Esto implica que todas las personas deben ser tratadas de manera equitativa, no solo en teoría, sino también en la práctica, en todas las situaciones jurídicas. Si alguien es discriminado, es importante proteger a esa persona en desventaja y no actuar en contra de una sola persona, sino en beneficio de todas.

En este sentido, el Art. 66 numeral 4 de la Constitución, reconoce y garantiza “el derecho a la igualdad formal, material y no discriminación” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 66); que deberían ser los ejes primordiales por medio del cual se configure la igualdad de género dentro de la normativa constitucional, cuando nos referimos a la igualdad formal o igualdad ante la ley, se debe tomar en cuenta que todas las personas sin distinción alguna tenemos el derecho a ser protegidos.

De esta manera, el derecho a la igualdad no solo se reconoce en la ley, sino que también se aplica en la realidad para garantizar una justicia equitativa, especialmente para todas las personas incluidas las mujeres, ya que somos iguales en dignidad y merecemos igual respeto que los hombres, pero también todas las personas somos diferentes con características específicas sobre las cuales construimos nuestras identidades individuales y colectivas y debemos ser protegidos por el Estado.

En relación a este tema, desde la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la sentencia N° 39-18-IN/22 ha enfatizado que el derecho a la igualdad en cuestión presenta dos dimensiones distintas. Por un lado, se encuentra una dimensión formal que requiere un trato igualitario para aquellos individuos o grupos que se encuentren en una situación similar. Por otro lado, está la dimensión material, que implica que al buscar la igualdad, se deben considerar las diferencias prácticas que hacen que la situación de cada persona que posee dicho derecho sea única. Sin embargo, en la sentencia N°. 14-21-IN/21, la Corte estableció que ningún derecho es absoluto y, por lo tanto, no todo trato diferenciado resulta inconstitucional. Esto significa que es permitido establecer distinciones entre individuos, siempre y cuando dicha diferenciación esté

adecuadamente justificada y sea razonable (Sentencia , 2022, p. 13). Así entonces, la igualdad es un derecho que tiene como objeto principal garantizar a las personas en especial, a los grupos históricamente discriminados, como son las mujeres, un trato en condiciones de igualdad formal y material, que se ajuste a sus características, ya que cada individuo tiene una identidad propia que lo diferencia de los demás. Al respecto el tratadista Cárdenas argumenta: “posee el objetivo de brindar las mismas oportunidades para poder solventar sus necesidades y llevar así una vida digna” (Cárdenas, 2013, p. 76).

4.1.1 Compromisos internacionales en materia de igualdad y no discriminación

Por otro ámbito, el Ecuador ha adquirido compromisos internacionales para garantizar la igualdad y no discriminación en su territorio. La creación del ODS 5, denominado Igualdad de género, responde a las demandas impulsadas por las mujeres en terminar con los estereotipos de género y se lo relaciona con el derecho constitucional, debido a que no solo se lo considera como un derecho humano fundamental, sino que es calificado como uno de los cimientos fundamentales en la construcción de un mundo de paz, prosperidad y sostenibilidad (Naciones Unidas, 2022).

La concepción de igualdad de los derechos ha sido explicitada por la Declaración Universal de Derechos Humanos. Partiendo de este enunciado “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente os unos con los otros” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, Art. 1).

Así mismo manifiesta que no hay diferencia de ninguna clase como se menciona en el literal 1: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948, art. 2). Lamentablemente, las desigualdades a las que se enfrentan todas las mujeres y las niñas son desde cuándo ellas nacen, y pueden perseguirlas durante toda su vida. La desigualdad de género aún permanece, lo cual impide el progreso social.

4.1.2 Derecho a la no discriminación

Continuando con el análisis de los derechos recordados por el ODS No. 5, es pertinente examinar la meta 5.1 relacionada con la no discriminación. Para comprender mejor este objetivo, es fundamental partir del significado de la palabra "discriminar", que según la Real Academia Española, se refiere a "tratar de manera desigual a una persona o grupo en función de su raza,

religión, política, género, condición física o mental, entre otros motivos" (Real Academia Española, 2014).

Así, al hablar de no discriminación nos referimos, por una parte, a la prohibición que tienen los Estados de establecer distinciones que impidan el goce efectivo de los derechos, por lo que es necesario acciones afirmativas, que corrijan las situaciones de desigualdad, por ello la Constitución (2008) establece que es “deber primordial del Estado garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos humanos en particular la educación, la salud, la alimentación, la seguridad social y el agua para sus habitantes” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 3).

En ese contexto resulta importante resaltar que en el artículo 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) y el artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos (1969), establecen una salvaguarda completa para todas las personas con el objetivo de eliminar cualquier forma de discriminación basada en etnia, género, etc. En consecuencia, el Estado asume la responsabilidad de garantizar una igualdad real sin discriminación.

En concordancia con este abordaje, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer “CEDAW” (1981) define la discriminación contra la mujer como cualquier acción que implique diferenciar, excluir o restringir a una persona en base a su género y que afecte negativamente su capacidad para ejercer sus derechos humanos y libertades fundamentales en igualdad de condiciones con los hombres en áreas como la política, economía, sociedad, cultura y civil (art. 1).

De igual forma, la Convención Interamericana “Belém do Pará” (1994) establece que todas las mujeres tienen derecho a una vida sin discriminación y a ser valoradas sin estereotipos de comportamiento. También establece que las prácticas sociales y culturales no deben basarse en la inferioridad o subordinación de la mujer (art. 6). En resumen, la discriminación es cualquier acción que impida a una persona el pleno ejercicio de sus derechos por motivos de género.

Adentrándonos en el marco jurisprudencial la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el caso *Rocío San Miguel Sosa y otras. vs Venezuela*, respecto del principio de igualdad y no discriminación, establecido en los artículos 24 y 1.1 de la Convención, la Comisión y la Corte Interamericanas han señalado reiteradamente que constituye el eje central y fundamental del sistema interamericano de derechos humanos; asimismo, se ha establecido que “acarrea obligaciones erga omnes de protección que vinculan a todos los Estados y generan efectos con

respecto a terceros, inclusive particulares” (Corte IDH, 2018). Ahora bien, en el caso Espinoza Gonzáles Vs. Perú la Corte ha determinado que una diferencia de trato es discriminatoria cuando la misma no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, cuando no persigue un fin legítimo y no existe una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el fin perseguido (Corte IDH, 2014).

Por todo lo señalado la Corte IDH ha establecido de forma categórica que las discriminaciones constituyen diferencias arbitrarias que redundan en el contexto de derechos humanos. Por consiguiente, el término “discriminación” se refiere a una diferenciación injusta e ilegítima que va en contra del principio fundamental de justicia, el cual establece que aquellos que son iguales deben ser tratados de manera igual en esa misma condición (Caicedo Tapia & Porras Velasco, 2010).

De manera que, este derecho a la no discriminación es el derecho que tiene toda persona a ser tratada sin exclusión, distinción o restricción arbitraria, con el fin de que le sea posible el ejercicio de sus derechos, libertades y el acceso a todas las oportunidades socialmente disponibles (Rodríguez, 2006, p. 45). En nuestro país, con el avance del derecho y nuestra Constitución tenemos una oportunidad histórica de reforma y cambio para que se eviten tratos discriminatorios, por ello se tendrá que diseñar políticas o estrategias interinstitucionales para velar y respetar nuestros derechos que por el hecho de ser humanos merecemos y de esta manera garantizar la igualdad entre las personas y establecer el principio de no discriminación.

4.2 Análisis crítico del principio de igualdad y no discriminación a la luz del estudio de la sentencia no. 791-21-jp/22 de la Corte Constitucional del Ecuador

Como se analizó anteriormente todo lo relacionado al derecho a la igualdad y no discriminación desde un ámbito jurídico ahora lo realizaremos a la luz del estudio de caso de la sentencia identificada como No. 791-21-JP/22 emitida el 14 de diciembre de 2022, donde la Corte Constitucional examinó el caso de una postulante separada del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional en el año 2019 debido a una condición médica.

Debemos tener en cuenta que el ingreso de mujeres en la Policía Nacional del Ecuador ha sido gradual a lo largo de los años. No fue hasta el año 2001 que se les permitió ingresar y de acuerdo a datos proporcionados a la Corte Constitucional por la institución policial, en el año 2018 solo un

12% ¹de los miembros de la Policía Nacional eran de mujeres² (Sentencia, 2022, p. 39). No obstante, aunque en teoría pueden ingresar al cuerpo policial, en la práctica desafortunadamente, las mujeres se enfrentan a limitaciones que impiden la plena materialización de los derechos que han conquistado al intentar unirse a la fuerza policial, como sucede con la discriminación por el estado médico de las postulantes, de acuerdo al instructivo de ingreso.

En el tema que nos ocupa, el artículo 160 inciso primero de la Constitución de la República del Ecuador, establece que: “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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Sin embargo, la ley puede establecer requisitos específicos en casos en los que se requieran habilidades, conocimientos o capacidades especiales. Los quistes ováricos no son considerados dentro de estas categorías, ya que son de naturaleza biológica e incluso genética y no constituyen una habilidad o capacidad especial. Por lo tanto, no deben ser utilizados como criterio para discriminar a los aspirantes a la carrera policial o militar ya que se ve afectado su libre desarrollo.

Así entonces, el instructivo previsto para las aspirantes a la carrera policial estaba dispuesto en el Acuerdo Ministerial 0122 del Ministerio de Gobierno, expedido el 1 de agosto de 2019 en donde se estableció los parámetros y procedimientos para el desarrollo de las evaluaciones y pruebas en el proceso de selección de la Policía Nacional, este acuerdo ha sido objeto de análisis en la Sentencia No. 791-21-JP/22 de la Corte Constitucional del Ecuador, en la que se cuestiona la razonabilidad y proporcionalidad de algunos de sus requisitos médicos, en particular la norma de inhabilidad médica por quiste ovárico, que podría afectar desproporcionalmente a las mujeres.

En el caso de estudio, se evidencia que la aspirante K.R.C.G fue separada del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional debido a una incapacidad médica de quiste ovárico mayor a 2 cm., lo cual impidió su ingreso y creó una desigualdad de oportunidades y derechos dentro de las fuerzas de seguridad pública. La inhabilidad médica de quiste ovárico mayor a 2 cm de acuerdo a la Sentencia (2022) se refiere a un requisito establecido para las mujeres y que se encontraba enmarcado en el Instructivo que regula el proceso de selección e ingreso de postulantes

¹Información contenida en: <https://www.ministeriodegobierno.gob.ec/estrategias-y-experiencias-se-comparten-durante-seminario-internacional-para-prevenir-delitos-contra-la-mujer/>

para aspirantes a servidoras y servidores policiales directivos y técnicos operativos en la Policía Nacional (párr.31).

Según el artículo 9, inciso j, numeral 7.2 de dicho Instructivo, se considera una causa de inhabilidad médica-odontológica la presencia de quistes ováricos con diámetro mayor a 2 cm; esto significa que las personas que presenten esta condición médica no podrán continuar en el proceso de selección e ingreso a la Policía Nacional. El documento cuestiona la razonabilidad y proporcionalidad de esta norma, ya que podría afectar desproporcionalmente a las mujeres, quienes son las únicas que pueden padecer de esta condición médica debido a su anatomía y proceso de ovulación. (Sentencia, 2022, párr.42).

En ese sentido, la Corte Constitucional de Ecuador (2022) realizó el test de igualdad al tratarse de un grupo de categoría sospechosa, en donde expone que para la configuración de un tratamiento discriminatorio se debe verificar tres elementos importantes:

En primer lugar, la comparabilidad entre los destinatarios de un acto o conducta específica, esto es, que “[...] dos sujetos de derechos [estén] en igual o semejantes condiciones [...]”; en segundo lugar, la constatación de un trato diferenciado por una de las categorías enunciadas de forma ejemplificativa en el artículo 11.2 de la CRE; y, en tercer lugar, la verificación del resultado por el trato diferenciado, que puede ser una diferencia justificada o una diferencia que discrimina (p.13). En el presente caso la Corte ha reconocido que, si bien la norma puede ser garantista, en el contexto de su aplicación genera una posible discriminación o un trato diferenciado hacia la mujer.

Con respecto a la comparabilidad que es el primer elemento del test en el caso analizado, los sujetos son mujeres que postulan para ingresar a la Policía Nacional, las cuales reciben un diagnóstico de quiste ovárico mayor a 2 cm en la fase de evaluación médica, y el otro grupo que son aquellas que no reciben dicho diagnóstico. Ambos grupos están en la fase de evaluación médica-odontológica se encuentran en igual o semejantes condiciones (Sentencia, 2022, p. 16).

Para constatar un trato desigual o discriminatorio como lo establece el art.11 numeral 2 de la CRE, se evidencia en el caso analizado, que la Policía Nacional estableció una inhabilidad médica-odontológica para las mujeres que reciben un diagnóstico de quiste ovárico mayor a 2 cm en la

fase de evaluación médica, lo que constituye un trato diferenciado tanto en su estado de salud, sexo, al ser una condición que una vez más afecta solo a las mujeres (Sentencia, 2022, p. 16).

En cuanto al tercer elemento que es el resultado por el trato diferenciado se menciona que las mujeres que se postulan como aspirantes a la Policía Nacional y son diagnosticadas con un quiste ovárico mayor a 2 cm, no tienen la posibilidad de finalizar el procedimiento de reclutamiento y selección de la institución debido a la falta de cumplimiento de este requisito. Por otro lado, aquellas mujeres que no reciban dicho diagnóstico pueden seguir adelante en el proceso de reclutamiento y selección sin ningún inconveniente (Sentencia, 2022, p. 16).

Por lo tanto, una vez que se ha verificado el trato diferenciado, la Corte (2022) debe analizar si existe una justificación objetiva y razonable para establecer una diferenciación entre las aspirantes a postulantes a la Policía Nacional en función de la condición médica de quiste ovárico mayor a 2 cm. Es decir, si la separación de la accionante del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional, fue idónea, necesaria y proporcional (párr.69).

En este caso, la Corte Constitucional (2022) concluyó que la separación de la accionante debido a la condición médica de quiste ovárico mayor a 2 cm, es una calificación que no cumple con el parámetro de idoneidad, además que esta inhabilidad médica es discriminatoria y por tanto viola los derechos a la igualdad y no discriminación, a la educación y a la salud de las mujeres, ya que esta condición puede presentarse solo en cuerpos que tienen ovarios, por lo tanto, se encuentra relacionado con el ciclo menstrual, debido a que no es una condición conducente para asegurar que la accionante cuente con un estado de salud óptimo para someterse a una exigente formación física, la misma que está encaminada a lograr los fines constitucionales de la institución policial (párr. 76). A través de este análisis, se espera profundizar en la importancia de fomentar una sociedad igualitaria y libre de discriminación basada en el género.

4.2.1 El impacto de la Sentencia No. 791-21-JP/22 en los requisitos de selección del personal femenino en la Policía Nacional

Uno de los sectores en los que se ha buscado promover la participación activa de las mujeres es en las fuerzas de seguridad, como la Policía Nacional; sin embargo, históricamente la incorporación y avance del personal femenino en estas instituciones ha enfrentado diversos obstáculos y desafíos. En ese contexto, la sentencia No. 791-21-JP/22 se ha convertido en un hito importante en el debate sobre los requisitos de selección del personal femenino en la Policía

Nacional, lo cual ha generado un impacto significativo en las políticas y prácticas de selección de las postulantes para integrar las filas policiales.

En el informe de la Policía Nacional proporcionado a la Corte Constitucional (2022) indica que la presencia de un quiste ovárico mayor a 2 cm no implica una condición de salud grave y que muchas mujeres en algún momento de su vida padecen de quistes en los ovarios, y la mayoría no presentan molestias. Por lo que es posible que las mujeres desconozcan de esta condición sino hasta someterse a un examen pélvico. Esto fue señalado en la exposición que se realizó en la audiencia, si bien se indicó que los quistes ováricos mayores a 2 cm podrían presentar complicaciones en algún momento de la vida de las mujeres, estas serían eventuales y que dicha condición es tratable y temporal (párr.43).

Por su parte, la Corte no encontraba razonabilidad para que, en el caso concreto, esta condición médica haya constituido una medida de separación de la accionante del proceso de reclutamiento y selección a la carrera policial. Es por ello que la accionante alegó que su separación del proceso de selección e ingreso por quiste ovárico mayor a 2cm fue discriminatoria y por tanto se vulneró sus derechos constitucionales, debido a la norma impuesta por la institución policial, la misma que afecta desproporcionalmente a las mujeres, ya que son las únicas que pueden padecer de esta condición médica.

Para alcanzar una mejor comprensión del tema es necesario enfatizar que la condición antes mencionada por la misma institución policial en audiencia, es temporal y tratable, lo que nos hace pensar que la accionante podía seguir con su proceso de selección y postulación sin ningún impedimento tomando en cuenta una vez más que, “según el informe de la Policía Nacional, muchas mujeres en algún momento de su vida padecen de quistes en los ovarios, y la mayoría no presenta molestias” (Sentencia, 2022, párr. 78).

De esta manera, la Corte Constitucional consideró que el requisito en cuestión dificultó el acceso a la educación de la accionante por criterios injustificados por parte de la Policía Nacional, al no poder respaldar el proceso en donde se establecía la justificación de la inhabilidad médica-odontológica de quiste ovárico mayor a 2 cm, es decir lo tratado y resuelto con especialistas en el tema, en donde se habría llevado a cabo supuestamente evidencia médica científica que alegan que se analizó para establecer dicho requisito (Sentencia, 2022, párr. 94).

En su voto concurrente, la jueza Daniela Salazar enfatizó que i) la misión de la Policía Nacional no puede ser concebida desde una visión excluyente de las distintas capacidades físicas;

ii) el cabal cumplimiento de la misión de la Policía Nacional requiere la inclusión de la diversidad de los cuerpos, sin estereotipos de género; y iii) las personas no pueden ser excluidas o discriminadas con fundamentos en condiciones relacionadas con el ciclo menstrual (Sentencia, 2022).

Por lo tanto, los requisitos para acceder a la institución policial deben ser especialmente cautos al imponer condiciones que resulten un impedimento de ingreso, asegurándose de que el resultado de estas sean respetuosas del derecho a la igualdad y no discriminación, o de otras contempladas en el artículo 11.2 de la CRE, absteniéndose a estereotipos injustificados que busquen menoscabar o excluir a las mujeres de carreras que han sido históricamente pensadas para los hombres.

Se puede evidenciar que la Corte Constitucional seleccionó el caso 791-21-JP/22 para emitir jurisprudencia vinculante y desarrollar derechos, por cuanto efectuaron un estudio sobre los requisitos de selección contemplados en el apartado 25 de la LOGJCC, en el cual se establece que se debe contemplar la gravedad del hecho, ser novedoso y no existir un precedente judicial, gozar de importancia nacional, cuando se cumple con esos parámetros, la Corte Constitucional emite jurisprudencia vinculante, caso contrario no, es por ello que se demuestra con esta decisión que el caso de estudio goza de importancia por haber cumplido con dichos parámetros.

Con todos estos antecedentes señalados, lamentablemente la falta de comprensión sobre el ciclo menstrual como parte del funcionamiento del organismo ha generado el desarrollo de estereotipos alrededor de la menstruación, lo que ha generado distintas formas de exclusión, la misma que está intrínsecamente relacionada con la dignidad humana. Además, la falta de acceso a medicamentos o salud menstrual, educación menstrual, entre otros, puede afectar la dignidad de las personas menstruantes. Es por ello que, en el caso de estudio se menciona que el Estado y la Policía Nacional deben ser cautos al imponer normas que puedan resultar en discriminación directa o indirecta hacia las mujeres, lo que también puede afectar su dignidad como seres humanos e incluso su proyecto de vida.

4.2.2 Seguimiento del cumplimiento de la Sentencia No. 791-21-JP/22 respecto a la igualdad y no discriminación en la Policía Nacional

La Sentencia No. 791-21-JP/22 representa un hito trascendental, marcando un antes y un después en el seguimiento y cumplimiento de medidas orientadas a garantizar la igualdad y erradicar toda forma de discriminación dentro de la institución policial. En el presente apartado, exploraremos el alcance de esta sentencia, destacando su importancia en la configuración de una

Policía Nacional más inclusiva, respetuosa de los derechos fundamentales y que refleje fielmente la diversidad de nuestra sociedad, de manera que la Corte (2022) considera que esta sentencia constituye en sí mismo un medio idóneo de reparación, al dejar constancia de la violación de los derechos constitucionales de la accionante.

En esa misma línea, la Corte dispone como medidas de reparación que la Defensoría del Pueblo observe que la decisión presentada por la misma, no afecte negativamente a la accionante mientras permanece en la carrera policial; así como la reevaluación de la norma de quiste ovárico dentro de las inhabilidades médicas-odontológicas contenidas en el Instructivo de valoración médica en coordinación con las dependencias policiales vinculadas al proceso de reclutamiento, selección e ingreso de postulantes, esto en un periodo de 6 meses, en donde se plantee una comisión técnica y especializada para que evalúe la extensa lista de inhabilidades médicas – odontológicas contenidas en el Instructivo con la finalidad de asegurar que para cada una de ellas exista una justificación objetiva y razonable, a la luz de los criterios vertidos en la sentencia para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación de todas las postulantes (Sentencia, 2022, p. 34).

En consideración a lo expuesto, “el 23 enero del 2023 la Defensoría del Pueblo recibió el Oficio N° CC-SG-2023-210, de fecha 20 de enero del 2023, suscrito por la Sra/ita. Aida Soledad García Berni, secretaria general de la Corte Constitucional, mediante el cual, se puso en conocimiento la citada sentencia para su respectivo cumplimiento” (DPE, 2023, p. 1).

En relación al seguimiento la Defensoría del Pueblo (2023) “solicitó al GraD. Fausto Salinas Samaniego, comandante general de la Policía Nacional, remita en el término de cinco días información general relativa a la carrera policial de K.R.C.Q., accionante dentro del proceso constitucional N° 791-21-JP/22, de conformidad a los artículos 30 y 32 de la Ley Orgánica de la Defensoría del Pueblo; respuesta que deberá respetar, proteger y garantizar el derecho a la protección de datos de carácter personal y el derecho a la intimidad de la accionante, reconocidos en el artículo 66 numerales 19 y 20 de la Constitución de la República, respectivamente” (p. 1).

De lo expuesto, la Delegación Provincial de Pichincha de la Defensoría del Pueblo dispone: “Realizar una visita no programada a la Escuela Superior de Policía “Gnral. Alberto Enríquez Gallo”, con el objetivo de verificar que la decisión de la sentencia N° 791-21-JP/22, no afecte negativamente a la accionante durante su permanencia en la carrera policial, de conformidad con la Constitución, normas internacionales, así como demás normativa apegada a las condiciones del caso” (DPE, 2023, p. 2).

Por su parte la Policía Nacional del Ecuador en atención a lo dispuesto en la Sentencia Nro. 791-21-JP/22 de fecha 14 de diciembre de 2022 pone en conocimiento a la Corte Constitucional que: Luego de las convocatorias realizadas con la participación del Departamento de Normativa del Ministerio del Interior, Dirección Nacional de Educación, Comisión General de Admisión, Dirección Nacional Integral de Salud, Dirección Nacional de Asesoría Jurídica de la Policía Nacional, Colegio Médicos de Pichincha y los Médicos Especialistas de la Policía Nacional, se realizó la revisión del Instructivo de Evaluación Médica - Odontológica para los postulantes de los procesos de reclutamiento, selección, e ingreso para postulantes a aspirantes a servidoras y servidores policiales directivos y técnicos operativos, con la finalidad que la evaluación guarde concordancia legal, lo cual se cumplió en las mesas técnicas de trabajo con la participación de los médicos especialistas de la Policía Nacional, a fin de cumplir lo dispuesto en la sentencia Nro. 791-21-JP/22 de 14 de diciembre de 2022 emitida por la Corte Constitucional (Policía Nacional del Ecuador, 2023, p. 2).

En estrecha conexión con lo anterior, el Ministerio del Interior remite un escrito con fecha 29 de mayo de 2023 en donde el Ab. Jorge Luis Revelo Ramos, en calidad de Director de Patrocinio Judicial (E) del Ministerio del Interior, pone en conocimiento a la Corte Constitucional que:

Luego de las convocatorias realizadas con la participación de las médicos especialistas de la Policía Nacional, se realizó la revisión del Instructivo de Evaluación Médica-Odontológica para los postulantes de los procesos de reclutamiento, selección, e ingreso para aspirantes a servidoras y servidores policiales directivos y técnicos operativos. Por lo tanto, remite el Instructivo de Evaluación Médica-Odontológica como así lo dispuso su

autoridad en la sentencia Nro. 791-21-JP/22 de fecha 14 de diciembre de 2022 emitida por la Corte Constitucional (Ministerio del Interior, 2023).

Como bien se ha indicado en párrafos anteriores se está llevando a cabo el seguimiento y por tanto el cumplimiento de la sentencia Nro. 791-21-JP/22. Es innegable que existen varios esfuerzos que pueden interpretarse como compromisos de las instituciones involucradas y de esta manera poder hacer realidad el ideal de igualdad, que tras superar enfoques de discriminación aún los mismos siguen latentes en nuestra sociedad.

No obstante, al revisar el Instructivo de Evaluación médica-odontológica presentado por el Ministerio del Interior (2023) a la Corte Constitucional me he percatado que el requisito de inhabilidad médica por quistes ováricos sigue en el mismo no se lo ha eliminado, al contrario, se ha aumentado a 6 cm de diámetro, esta medida impuesta en el Instructivo perjudica directamente a las mujeres y su desarrollo profesional. Al fijar un tamaño específico para considerar una condición médica grave, se ignoran las particularidades y diversidad del cuerpo femenino, ya que cada mujer puede tener diferentes tamaños de quistes ováricos sin que esto necesariamente implique una amenaza para su salud (Policía Nacional del Ecuador, 2023, p. 52).

Además, es preocupante que en el Instructivo no se señale ninguna fuente médica o científica que respalde la decisión de establecer la condición médica de quiste ovárico mayor a 6 cm. La toma de decisiones en asuntos médicos debe basarse en investigaciones sólidas y estudios científicos que demuestren la necesidad de una medida tan restrictiva. La falta de fundamentos médicos podría llevar a una interpretación incorrecta de la gravedad de la condición, dejando a muchas mujeres injustamente excluidas de poder ingresar y pertenecer a la institución policial.

Ahora bien, en lugar de establecer un límite arbitrario, sería más adecuado considerar un enfoque más inclusivo y que se tenga en cuenta la situación individual de cada mujer. De este modo, se podrían tomar decisiones más justas y precisas permitiendo que las mujeres no se vean perjudicadas profesionalmente debido a condiciones médicas estereotipadas y que las mismas no interfieren con su capacidad para desempeñar sus tareas laborales. Es por ello que exhorto a la Corte Constitucional a revisar y reconsiderar el requisito de inhabilidad médica por quistes ováricos y a eliminar cualquier disposición que pueda perjudicar el desarrollo profesional de las mujeres sin justificación científica.

4.3 Evaluar la repercusión de la desigualdad de género en la selección del personal femenino dentro de la policía nacional en términos de educación e igualdad de oportunidades y su relación con la concreción del proyecto de vida.

Ahora bien, una vez analizado el principio de igualdad y no discriminación a la luz del estudio de la sentencia en el apartado anterior es importante evaluar la repercusión de la desigualdad de género a través de la identificación de estereotipos que obstaculizan el acceso de las mujeres a ciertas profesiones, como la Policía Nacional, de manera que, se reconoce que las instituciones de la fuerza pública han sido históricamente espacios masculinos y discriminatorios hacia las mujeres, lo que ha generado una exclusión histórica de las mujeres en el acceso a la función pública.

Además, se destaca que detrás de normas aparentemente neutrales se encuentran prejuicios sobre lo que implica ser mujer y hombre, lo que dificulta el acceso de las mujeres a la formación policial. La Corte Constitucional (2022) evaluó el impacto de la desigualdad de género a través de la identificación de normas, acciones, políticas o medidas que, aun cuando sean o parezcan ser neutrales en su formulación, producían efectos negativos para ciertos grupos vulnerables.

De la lectura del caso de estudio, se puede evidenciar que, el Dr. Xavier Alejandro Cisneros Haro, en su calidad de médico de la Policía Nacional, indicó que la condición médica de quiste ovárico es inhabilitante porque se refiere a la presencia de un saco lleno de líquido en el ovario. En la mayoría de los casos, los quistes ováricos son benignos y no causan síntomas, pero en algunos casos pueden causar dolor abdominal, hinchazón, cambios en el ciclo menstrual y otros síntomas, lo cual impediría que las *“aspirantes cumplan con las condiciones adecuadas para las funciones de la policía nacional”* ya que se requeriría un esfuerzo físico. (Sentencia, 2022, p. 11)

Es importante señalar que dicha condición es tratable y temporal, tal como lo señalaba la Policía Nacional en su informe durante el desarrollo de la audiencia y por lo tanto las mujeres en algún momento de su vida pueden padecer de quistes en los ovarios sin presentar molestias, de manera que la aspirante K.R.C.G pudo haber continuado con *“el proceso de reclutamiento y selección, bajo exámenes periódicos para constatar si el quiste desapareció, o si necesitaba de un tratamiento”*(Sentencia, 2022, p. 10). En este caso en particular, se demuestra que la accionante pudo ingresar a la Escuela de la Policía Nacional en la siguiente convocatoria sin tener un quiste.

Por lo expuesto, a mi criterio, en el caso específico mencionado en la sentencia no se pueden exigir parámetros que refuercen los estereotipos de género bajo la justificación de que las

personas postulantes deben tener un estado de salud adecuado. Este tipo de normas indican que los requisitos actuales se basan en percepciones estereotipadas sobre la masculinidad y su relación con el ejercicio de las funciones policiales, en lugar de criterios objetivos relativos a las condiciones de salud necesarias para acceder a la formación policial.

Por todo lo señalado la institución policial pudo tomar decisiones más inclusivas sobre la diversidad de cuerpos y condiciones que poseen las personas y así tomar acciones menos lesivas para la exclusión de las mujeres con quistes ováricos mayores a 2 cm como el caso específico de la aspirante, lo cual era discriminatoria y violentaban sus derechos constitucionales a la igualdad y no discriminación, a la educación e incluso a su proyecto de vida, dado que en nuestro país está prohibido cualquier tipo de discriminación basada en cualquier factor, como es muy conocido.

4.3.1 Afeción al proyecto de vida de la postulante a la Policía Nacional del Ecuador

La noción de "proyecto de vida" está vinculada a la definición de realización personal, la cual se refiere al desarrollo de las capacidades y oportunidades que cada persona puede tener para construir su propio destino. Esta definición está inspirada en la noción de realización personal desarrollada por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, en su fallo sobre Reparaciones en el caso "Loayza Tamayo"³, en donde examinó por primera vez un nuevo aspecto en materia de reparación conocido como "daño al proyecto de vida"; aunque la Corte logró conceptualizar de manera preliminar la esencia de este concepto en su análisis, también reconoció la falta de avances tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, así como en su desarrollo, para determinar una posible reparación específica para este tipo de daño.

En ese sentido, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en el caso Loayza Tamayo, estableció que el proyecto de vida se refiere a la "realización plena de la persona". Por lo tanto, la Corte reconoció la importancia de la integralidad del individuo y su propósito final, destacando la meta que impulsa a cada individuo a buscar su autorrealización. Además, la Corte subrayó la necesidad de considerar la vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones de cada persona (Caso Loayza Tamayo Vs. Perú. , 1998).

Es por ello que, en el presente caso de estudio, la Corte Constitucional observa que la Policía Nacional no adoptó ninguna medida para adecuar el proceso de formación a la condición de la postulante. Por el contrario, la decisión de expulsarla como una forma de sanción por su

³ Corte IDH. Caso Loayza Tamayo Vs. Perú. Reparaciones y costas. Sentencia del 27 de noviembre de 1998, Serie C No. 42, párr. 148.

situación de inhabilidad médica determina una vulneración al derecho a la educación, en la medida en que no se contemplaron otras alternativas para la continuación de su proceso educativo y se determinó su separación sin analizar las afectaciones a su proyecto de vida. (Sentencia, 2022)

4.3.2 La reparación del daño al proyecto de vida

Los derechos de las personas a menudo se ven amenazados y vulnerados por diversas acciones u omisiones, respaldados por normas jurídicas, contrarias a nuestra Constitución, lo que impide que las personas especialmente las mujeres cuando quieran ejercer un derecho como el acceso a la educación en instituciones como la Policía Nacional o Fuerzas Armadas se les niegue su acceso a las mismas, lo que ocasiona que no solo se vulnere un derecho, sino también un proyecto de vida.

En el caso concreto la accionante fue excluida del proceso de reclutamiento debido a que se le diagnosticó un quiste ovárico mayor a 2 cm de diámetro, lo cual era considerado una inhabilidad médica según el instructivo de la institución. La exclusión de la postulante afectó su proyecto de vida al impedirle el acceso a una carrera profesional en la Policía Nacional, lo cual podría haber sido una meta importante para ella. No obstante, aunque la postulante pudo ingresar a un nuevo proceso de selección, no quita que ésta fue separada por un requisito discriminatorio que restringió su proyecto planteado en el año 2019 por la Institución Policial (Sentencia, 2022, p. 45).

Conforme al análisis de la sentencia me he podido percatar que no fue posible reparar integralmente la afectación al proyecto de vida de la accionante debido a que no acudió a la audiencia, y que la jueza constitucional sospechaba que esto fue debido al temor a represalias por parte de la institución, considerando que ya ingresó a la Policía Nacional. De manera que la jueza sostiene que la posibilidad de que la institución tome represalias no puede ser una razón válida para no aplicar medidas de reparación integral en el caso de la persona que presentó la acción. Es decir, la institución no puede evadir su responsabilidad de brindar una reparación adecuada por los daños causados (Sentencia, 2022, p. 45).

Bajo esta premisa, la CRE prescribe en el artículo 86 que “un juez o jueza, al constatar una violación de derechos constitucionales, debe declararla, ordenar la reparación integral que corresponda, sea este material o inmaterial, y especificar e individualizar las obligaciones, positivas y negativas, que debe cumplir el destinatario o la destinataria de la decisión judicial y las circunstancias en que deban cumplirse” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 86).

De manera que, en la demanda de acción de protección, interpuesta por la accionante solicitó que se acepte su acción, se declare la vulneración de sus derechos constitucionales, se ordene su reincorporación inmediata al proceso de reclutamiento y selección de aspirantes a policías al cual había aplicado, y que el juez constitucional establezca la reparación por el daño inmaterial y las costas procesales. Sin embargo, la Policía Nacional presentó documentos a la Corte Constitucional que demostraban que la accionante ya ha ingresado a la institución y actualmente se encuentra formándose como cadete en la Escuela Superior de la Policía Nacional. Esto hizo que su solicitud de reincorporación al proceso de reclutamiento quedara sin efecto (Sentencia, 2022, párr. 130-131).

Por consiguiente, la Corte (2022) dispone dejar sin efecto la sentencia de instancia, y en su lugar, aceptar y resolver la acción de protección mediante la siguiente decisión:

- Como medidas de no repetición, esta Corte dispone que la Comisión General de Admisión de la Policía Nacional, en coordinación con las dependencias policiales vinculadas al proceso de reclutamiento, selección e ingreso de postulantes, planteen una comisión técnica y especializada para que evalúe la extensa lista de inhabilidades médicas – odontológicas contenidas en el Instructivo de valoración médica–odontológica para los postulantes de los procesos de reclutamiento, selección, e ingreso, para aspirantes a servidoras y servidores policiales directivos y técnicos operativos, con la finalidad de asegurar que para cada una de ellas exista una justificación objetiva y razonable, con base a estándares médicos, un enfoque garantista de derechos, y un enfoque de género; y realice las modificaciones necesarias para que la aplicación de las normas que contienen las inhabilidades contenidas en dicho Instructivo cumplan con los principios de idoneidad, necesidad, y proporcionalidad; y, los criterios vertidos en esta sentencia para respetar el derecho a la igualdad y no discriminación de todos los postulantes (párr.135).
- Así mismo, este Organismo dispone a la Policía Nacional que evalúe su Instructivo de valoración médica – odontológica para los postulantes de los procesos de reclutamiento, selección, e ingreso, para aspirantes a servidoras y servidores policiales directivos y técnicos operativos, y sus procesos de reclutamiento y selección, con la finalidad de asegurar que garanticen el derecho a la educación en sus componentes de accesibilidad; con base en los criterios vertidos en esta sentencia (párr.136).

- Por otro lado, con el objetivo de precautelar el derecho a la intimidad de la accionante, se dispone que la judicatura de instancia tome las medidas necesarias para ocultar los datos de identificación de la accionante, y así mantener su información reservada. Adicionalmente, se dispone que el Consejo de la Judicatura difunda el contenido de esta sentencia (párr.137).
- Finalmente, se recuerda a la Policía Nacional, que el proceso de selección y revisión que la Corte Constitucional realiza de oficio, bajo ningún concepto puede resultar en represalias hacia las víctimas, y de manera general la Policía Nacional nunca debe actuar a modo de represalias por la activación de mecanismos jurisdiccionales o por las decisiones de órganos jurisdiccionales. Por lo que, al existir un deber de cuidado por parte de este Organismo, dispone que, en el proceso de seguimiento de la presente sentencia, la Defensoría del Pueblo observe que la decisión en esta sentencia de revisión, no afecte negativamente a la accionante durante su permanencia en la carrera policial, de conformidad con la Constitución, normas internacionales, así como demás normativa apegada a las condiciones del caso (párr.138).

La decisión de la Corte Constitucional fue oportuna y además se debe supervisar de cerca el cumplimiento de las medidas de reparación y advertir a la institución acusada sobre las consecuencias de no cumplir con las decisiones tomadas. Sin embargo, esto no significa que la Corte deba abstenerse de proporcionar una reparación completa y total por los daños ocasionados a la vida de la persona afectada. Es decir, la Corte no debe limitarse a solo vigilar el cumplimiento de las medidas, sino que debe asegurarse de que la reparación sea completa y adecuada para restaurar completamente el proyecto de vida de la accionante.

4.3.3 La importancia de la educación para transformar realidades de desigualdad y exclusión en la fuerza policial

Para formar parte de la Policía Nacional es necesario cursar y aprobar la malla de formación policial, por lo que existe un vínculo directo para acceder a dicha formación; por consiguiente impedir el ingreso a los procesos de reclutamiento y selección de la Policía Nacional por condiciones discriminatorias obstaculiza el ejercicio del derecho a la educación; es por ello que la educación es considerada como uno de los deberes primordiales del Estado y es importante reconocer que la educación es esencial para asegurar la igualdad de las personas y permitir su inclusión en la sociedad, lo que a su vez les brinda acceso a mejores condiciones de vida. Este

enfoque está en línea con el concepto de Sumak Kawsay o Buen Vivir, que reconoce el derecho de todas las personas a participar en el proceso educativo (Sentencia, 2022, párr 102).

Así, la educación, está prevista como derecho, en el Art. 26 de la Constitución de la República en donde se menciona que “la educación es un deber ineludible e inexcusable del Estado” (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 26) y por tanto cualquier obstáculo que impida el ejercicio de este derecho debe ser eliminado. Sin embargo, este derecho no fue respetado en la sentencia 791-21-JP/22 objeto de estudio, ya que, si una mujer presenta una condición médica como un quiste ovárico, no le da motivos a ninguna Autoridad a vulnerar lo dispuesto en el artículo 26 y 28 de la Constitución que se refiere a la educación como un derecho que garantiza a todas las personas el acceso a una educación de calidad, tanto en su dimensión formal como en su dimensión material. Sin embargo, en el caso específico mencionado, este derecho fue vulnerado debido a la aplicación de una normativa médica que resultó ser irrazonable, injustificada y discriminatoria hacia las mujeres, por lo que la Policía Nacional interrumpió abruptamente con el proceso de reclutamiento de la aspirante, con su separación.

La normativa en cuestión establecía que las mujeres con un quiste ovárico mayor a 2 cm eran inhabilitadas para ingresar a la Policía Nacional. Esta disposición demostró no cumplir con los requisitos básicos de idoneidad, necesidad y proporcionalidad, ya que discriminaba a las mujeres con base en una condición de salud que no debería ser considerada un impedimento para ejercer ciertas profesiones. Como resultado de esta norma, la accionante fue separada del proceso de reclutamiento y selección de la Policía Nacional debido a su diagnóstico de quiste ovárico mayor a 2 cm. Esto afectó directamente su accesibilidad a la educación en su dimensión formal, al impedirle la oportunidad de formar parte de la institución policial. Además, la aplicación de esta norma también obstaculizó el acceso a la educación en su dimensión material, ya que la accionante se vio privada de la oportunidad de recibir una formación adecuada y de ejercer una profesión en igualdad de condiciones (Sentencia, 2022, p. 26).

Por consiguiente, es crucial tener en cuenta que nadie, incluyendo mujeres o miembros de las fuerzas del orden como la Policía Nacional, Ejército, Marina o Aviación, puede ser discriminado o privado de su derecho a la educación. A pesar de que estas fuerzas tienen sus propias normas, estas no pueden contradecir la Constitución de la República del Ecuador, tal como se establece en los artículos 424 y 425 de la misma.⁴

⁴ Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: Registro Oficial del Ecuador.

Con ello concluimos que, la vulneración del derecho a la educación en este caso se debió a la aplicación de una normativa discriminatoria y desproporcionada que afectó tanto la dimensión formal como material del acceso a la educación de la accionante. Esto refleja la importancia de garantizar que las políticas y regulaciones relacionadas con la educación sean justas, equitativas e inclusivas, sin discriminación de ningún tipo, peor aún por percepciones estereotipadas.

5. Metodología

La presente investigación es de tipo no experimental, de nivel descriptivo y de corte transversal, se desarrollará bajo un enfoque mixto, cualitativo por la revisión crítica de doctrina, jurisprudencia y ley sobre la discriminación en la selección de personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador; cuantitativo por el tratamiento estadístico de la información recopilada. Los métodos a utilizarse dentro del proyecto son: inductivo-deductivo que parte de lo general a lo particular y viceversa, analítico-sintético por la descomposición del objeto de estudio, histórico-lógico por el análisis del origen y evolución del concepto del principio de igualdad y no discriminación, y dogmático por la fundamentación teórica. Por último, se utilizó técnicas de revisión bibliográfica, fichaje, revisión de sentencias en las que se determinó la afección al principio de igualdad y no discriminación, así como al proyecto de vida y entrevistas al personal de la Policía Nacional del cantón Cuenca y Loja, Ministerio de la Mujer y DD. HH, Procuraduría Síndica del Gobierno Provincial de Loja, Defensoría del Pueblo, y otras. Adicionalmente se utilizará el muestreo aleatorio simple para la parte estadística.

Procesamiento y análisis de datos

Para poder definir la población se recurrió a varias fuentes de investigación que apoyaron a delimitar con mejor exactitud cada información recopilada; empezando por el personal femenino de la Policía Nacional del Ecuador de la Provincia de Azuay, cuyas entrevistas permiten obtener una visión más profunda de las experiencias personales de las mujeres que forman parte de la Policía Nacional, aquí también es importante destacar que se garantizará la confidencialidad y el anonimato de los participantes para obtener respuestas más sinceras al escuchar sus historias y perspectivas, y de esta manera entender mejor cómo las barreras emergen a nivel individual y cómo se puede abordar de manera más efectiva la igualdad y no discriminación de la mujer; de igual forma se acudió al Comando de la Sub zona N° 7 Loja, donde solicité de manera verbal establecer una entrevista con el Coordinador de Derechos Humanos de la Policía Nacional, a través de la entrevista, es posible obtener información detallada y específica sobre los desafíos y obstáculos que las mujeres enfrentan en su búsqueda por formar parte de la Policía Nacional.

Por consiguiente, también se acudió al Ministerio de la Mujer y DD. HH en donde tuve la oportunidad de coordinar dos entrevistas con funcionarias de dicha institución para identificar posibles soluciones y mejoras al conocer las barreras que enfrentan las postulantes de la institución policial y de ser posible desarrollar soluciones y políticas más efectivas. Asimismo, solicité una

entrevista a la Defensoría del Pueblo, delegación Provincial Loja para buscar información y datos relevantes con respecto a los derechos humanos de las mujeres con especial énfasis en las aspirantes a la policía nacional. Además, también acudí al Gobierno Provincial de Loja en donde se logró coordinar una entrevista con el Procurador Síndico para generar un diálogo más abierto y transparente sobre la igualdad de género y la inclusión de la mujer en el ámbito policial.

Finalmente tuve un acercamiento con la Coordinadora de Seguimiento a Sentencias y Dictámenes de la Corte Constitucional en donde pude obtener información relevante en cuanto al seguimiento de la sentencia No. 791-21-JP/22 objeto de estudio, y por último también pude realizar entrevistas a expertos constitucionales y en derechos humanos para conocer su criterio con respecto al caso de una postulante separada de la Policía Nacional por un diagnóstico médico de quiste ovárico, siendo un total de 11 personas entrevistadas.

Recolección de Información

Para la recopilación de la información de acuerdo a la naturaleza de la investigación, se buscó preguntas claras, imparciales y relevantes para el estudio de caso y especialmente sobre las barreras específicas que las mujeres enfrentan en el proceso de selección y postulación de la Policía Nacional. Los datos se obtienen a partir de un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa, formada a menudo por personas, o entes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, características o hechos específicos.

De manera que, las preguntas son una herramienta fundamental para impulsar políticas y prácticas que promueven la diversidad y la inclusión de mujeres en la institución policial. Al abordar estas barreras, se puede trabajar hacia una fuerza policial más representativa, equitativa y eficiente en su misión de servir y proteger a la sociedad.

6. Resultados

En esta fase de diagnóstico se contó con la participación de 11 personas entrevistadas las mismas que son: del personal de la Policía Nacional del cantón Cuenca y Loja, funcionarios de instituciones públicas como el Ministerio de la Mujer y DD. HH, Defensoría del Pueblo, Gobierno Provincial de Loja, Corte Constitucional del Ecuador y expertos constitucionales y en derechos humanos. Desde ese punto de vista, el estudio se llevó a cabo con el propósito de demostrar en qué medida se cumple el respeto del principio de igualdad y no discriminación en el acceso de personal femenino a la Policía Nacional del Ecuador, y qué acciones se necesitan para garantizar que los derechos mencionados se cumplan a cabalidad y en consecuencia se demuestren los compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Con el estudio se pudo evidenciar que el principio de igualdad y no discriminación si se ve afectado en el ingreso de las mujeres a la Policía Nacional, adicionalmente se evidencia la necesidad de diseñar políticas públicas y procesos educativos para garantizar la no repetición de la vulneración de estos derechos y así se dote de eficacia real a los derechos consagrados en la Constitución. En ese sentido la unidad de análisis tuvo como objeto verificar si las personas entrevistadas tienen conocimiento sobre en qué medida se cumple el respeto del principio de igualdad y no discriminación en el acceso de personal femenino a la Policía Nacional del Ecuador, la misma que se encuentran detalladas en las siguientes tablas.

Tabla 1 Se presentan los resultados obtenidos de la técnica de la entrevista a 3 mujeres del Personal Activo de la Policía Nacional.

Pregunta 1	¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las mujeres al intentar ingresar a la Policía Nacional del Ecuador?
Entrevistado 1	Policía Nacional L.C.
Yo creo que uno de los principales desafíos que enfrentan las mujeres al intentar ingresar más que la condición médica sería más en estatura, porque la mayoría de las mujeres somos más chiquitas.	
Entrevistado 2	Policía Nacional C.A.

En lo personal fue el internado, el no poder salir a ver a nuestras familias por otro lado conocí a compañeras que ya eran mamás para ellas se le hizo muy difícil el no poder ver a sus hijos. Entonces eso sí les ha afectado un poquito todo esto que le he mencionado.

Entrevistado 3	Policía Nacional M.C.
-----------------------	------------------------------

Uno de los desafíos es que se tiene que entrenarse mentalmente y físicamente como en todo y sobre todo tiene que hacer sacrificios para tener resultados.

Análisis: Las mujeres que buscan ingresar a institución policial a menudo enfrentan desafíos tanto a nivel mental como físico esto fue señalado por las mujeres miembros de la Policía Nacional durante las entrevistas, ya que al estar en una sociedad que históricamente ha priorizado a los hombres en ciertos campos, las mujeres deben superar las barreras de la discriminación de género y probar constantemente su valía. Esto les exige un entrenamiento mental riguroso hacia el camino de poder ingresar a la institución y alcanzar sus metas y abrir puertas para futuras generaciones al no dejar que los estereotipos limiten sus aspiraciones. Además, en algunos campos, deben enfrentar pruebas físicas rigurosas, demostrando sus aptitudes y capacidades ante cualquier reto. Es lamentable que aún existan requisitos injustificados para la postulación de mujeres a determinadas instituciones. Estos requisitos a menudo están basados en estereotipos de género o percepciones sesgadas de las capacidades de las mujeres. La realidad es que las habilidades, aptitudes y capacidades no deben depender del género, y es necesario revisar y modificar los procesos de selección para garantizar la igualdad de oportunidades.

Pregunta 2	¿Alguna vez ha escuchado, presenciado o vivido algún acto de discriminación o impedimento por alguna situación dentro de la carrera policial?
-------------------	--

Entrevistado 1	Policía Nacional L.C.
-----------------------	------------------------------

No, ninguna

Entrevistado 2	Policía Nacional C.A.
-----------------------	------------------------------

Si, por el tema de la estatura muchos postulantes no han podido ingresar sabiendo que tienen la misma motivación, y vocación.

Entrevistado 3	Policía Nacional M.C.
-----------------------	------------------------------

No

Análisis: De las personas entrevistadas se puede decir que la mayoría coincide que no ha vivido algún acto de discriminación en la institución, mientras que el resto de personas entrevistadas manifiestan que si existe impedimentos discriminatorios debido a diferencias físicas y biológicas de las mujeres que priman al valorar el ingreso a la escuela policial en comparación con los hombres; en ese sentido hace que no exista una igualdad material que llegara a deducir que la justificación es la idónea para las funciones policiales requeridas.

Pregunta 3	¿Cree usted que dentro de los rangos oficiales existe un mayor número de mujeres que de hombres?
-------------------	---

Entrevistado 1	Policía Nacional L.C.
-----------------------	------------------------------

Yo creo que existe un mayor número de hombres que de mujeres

Entrevistado 2	Policía Nacional C.A.
-----------------------	------------------------------

No, al contrario existe un mayor número de hombres con respecto a las mujeres

Entrevistado 3	Policía Nacional M.C.
-----------------------	------------------------------

No existe un mayor número de mujeres en la Policía Nacional

Análisis: En razón de la pregunta planteada a las entrevistas se puede afirmar que existe un porcentaje mínimo de mujeres en rangos oficiales, y esto a mi parecer puede suceder debido a situaciones de jerarquización y subordinación que viven las mujeres respecto a los hombres en la institución, por lo que se sigue visibilizando completamente el problema histórico de la desigualdad de género.

Nota. Fuente: Investigación de campo. Elaboración propia.

Tabla 2 Se presentan los resultados obtenidos de la técnica de la entrevista al Instructor especialista en derechos humanos de la Policía Nacional a fin de conocer sus opiniones prácticas y sus puntos de vista en cuanto a la aplicación del principio de igualdad

Pregunta 1	¿Cómo se comparan las tasas de éxito de los solicitantes masculinos y femeninos en el proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador?
Entrevistado	Sargento Balcázar

Ya listo, dentro de nuestro proceso para la intención policial nosotros nos manejamos siempre por cupos. Sí, tanto de sexo masculino como sexo femenino. Si entonces, en ese sentido, se ve cuántos se necesitan en ese sentido para la dirección nacional de administración. Y por lo tanto talento humano es quien genera cuántos de estos cupos necesita, es decir tantas postulantes mujeres y tantos postulantes hombres para el servicio, de nuestra sociedad.

Análisis: De lo manifestado por el entrevistado nos damos cuenta que talento humano es quien maneja el número de personal requerido para el acceso a la institución policial, lo que considero que no existe una paridad en el ingreso debido a que la mayor parte de quienes ingresan a las filas policiales son hombres, en ese sentido no existe una igualdad.

Pregunta 2	¿Qué medidas ha tomado la Policía Nacional del Ecuador para mejorar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el proceso de selección?
Entrevistado	Sargento Balcázar

En primer lugar, nosotros, como institución policial y como me corresponden a mí como departamento, nosotros siempre nos manejamos en la situación de género, la igualdad de oportunidades, la igualdad de que todo mundo, todos sin distinción de género, o condición tal como manda nuestra carta magna para todas las personas de los dos sexos.

Análisis: El entrevistado señala que la institución policial siempre se maneja en situaciones de género y que por lo tanto no hay diferencia de trato para los postulantes de ambos sexos, en razón de ello existe igualdad de oportunidades sin distinción.

Pregunta 3	¿Cómo se asegura la Policía Nacional del Ecuador de que los procesos de selección sean justos y equitativos para todos los postulantes?
Entrevistado	Sargento Balcázar

Listo a través de la dirección nacional de educación está el departamento de reclutamiento y ellos se manejan bajo la reglamentación y consideración que tiene la dirección nacional de educación para que se cumpla el proceso a cabalidad.

Análisis: En razón de la pregunta planteada, el entrevistado destaca que el departamento de reclutamiento vela para que se cumplan los procesos de reclutamiento y postulación acorde a lo establecido por la dirección nacional de educación, sin embargo a mi criterio algunos requisitos se oponen sobre los derechos primordiales que gozan las personas postulantes.

Pregunta 4	¿En qué medida la Policía Nacional del Ecuador se asegura de que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades de ascenso y promoción que los hombres?
Entrevistado	Sargento Balcázar

Como yo le decía desde siempre, tanto hombres como mujeres una vez que cumplen las diferentes etapas de la postulación, dentro de nuestra instrucción, los policías una vez graduados, entran al nivel directivo y técnico operativo dentro de lo cual, como manda el reglamento de carrera para las y los servidores policiales tienen que cumplir algunos aspectos para el ascenso. Entonces, si ellos no cumplen algunos requisitos para el ascenso durante su vida profesional, pues tenemos que aplicar lo que dicta la ley. Ahí no eximen nada de si es hombre o mujer todos tenemos las mismas igualdades, las mismas oportunidades y todos tenemos que cumplir esta reglamentación para a ascender al inmediato grado superior.

Análisis: De lo antes dicho se puede deducir que para que las postulantes puedan ascender en la Policía Nacional no existe un trato de desigualdad sino más bien este se desarrolla bajo lo que dictamina el reglamento de carrera y la ley, con el fin de que dichos procesos permitan la igualdad de oportunidades para las y los postulantes. De aquello se puede entender que, no

sucede ya que no se plantea ningún tipo de solución para que exista una paridad de género y que este proceso se desarrolle en estricto apego a la Constitución.

Pregunta 5	¿Qué papel juega la educación en la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres en la Policía Nacional del Ecuador?
Entrevistado	Sargento Balcázar

Claro la educación de igualdad de oportunidades más que todo es para todas las personas sin consideración del sexo sea hombre mujer, la educación es igual. La preparación es igual, claro que la situación de la mujercita va a ser un poco más por la debilidad de la fuerza, pero la preparación es igual. Es un poquito rigurosa, tomando la medida y la consideración un poquito más que los hombres. Pero esto no quiere decir que nosotros tal vez estamos discriminando, sino que nos estamos poniendo en igualdad. Y hay que considerar que a la mujercita tenemos que hacer un poquito más fuerte porque tiene que cumplir el rol como servidores policiales.

Análisis: El entrevistado supo manifestar que la educación en la promoción de igualdades es para todas las personas, sin embargo existe contradicción en sus palabras al decir que, por ser “mujercitas” existe una debilidad de la fuerza que a su parecer no es un término discriminatorio, de manera que se sigue viendo al hombre como un sinónimo de fuerza y la mujer como un sinónimo de debilidad, lo que desvela tratos de inequidad en la institución policial.

Pregunta 6	¿Considera que es de gran importancia implementar programas de formación en derechos humanos, igualdad de género y no discriminación para garantizar el acceso en condiciones de igualdad a la carrera policial?
Entrevistado	Sargento Balcázar

De hecho, sí, dentro de hoy en día estamos manejando en nuestra institución esta situación de la Ley Orgánica del uso de la Fuerza y lo que manda la misma. Qué los servidores policiales deben ser formados en esta situación de no discriminación, género, sexo, cualquier otra cosa. Entonces, por eso es que nosotros, como nuestro departamento y nuestra capacitación, estamos manejando a nivel equitativo, toda esta situación sea para hombres y para mujeres.

Análisis: En razón de la pregunta no se puede negar que la incorporación de programas de formación en derechos humanos en las fuerzas policiales es un avance importante, mas no el ideal para la inclusión de las mujeres en espacios donde se las considera débiles. Por ello la igualdad de género exige cambios no solo en la institución, sino en las normas es decir plantear una acción afirmativa.

Pregunta 7	¿Cómo asegurar que estos procesos de capacitación se implementen efectivamente y logren su fin para el que fueron propuestos es decir sé que lleguen a materializar en su cumplimiento?
Entrevistado	Sargento Balcázar

Nosotros manejamos un cuerpo de instructores más o menos entre 96 instructores de los cuales son divididos y repartidos a nivel nacional. Entonces, bajo la administración de talento humano manda la guía. Todos estos servidores policiales en este año están cumpliendo como 80 horas académicas. Es decir, hacen 40 horas presencial y 40 horas en la parte virtual en nuestra plataforma es un medio virtual en situación de derechos humanos y, el uso de la fuerza. Entonces cómo nos aseguramos de que nuestros servidores policiales vienen aquí a nuestra institución, porque esta es una nota obligatoria para la calificación anual de desempeño. Nosotros, como servidores policiales, tenemos y como requisito básico para el inmediato a ascenso al grado superior.

Análisis: De lo antes dicho se puede deducir que, la institución policial solo se asegura de que los postulantes cumplan con las horas académicas obligatorias como nota de ingreso mas no como una condición que deban desempeñar todos los servidores policiales garantizando que verdaderamente están aptos y capacitados en derechos humanos.

Nota. Fuente: Investigación de campo. Elaboración propia.

Tabla 3 Se presentan los resultados obtenidos de la técnica de la entrevista a funcionarios de instituciones públicas como el Ministerio de la Mujer y DD. HH, Defensoría del Pueblo, Gobierno Provincial de Loja, Corte Constitucional del Ecuador y expertos constitucionales y en derechos humanos.

Pregunta 1	¿Qué papel juega la educación en la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres en la Policía Nacional del Ecuador?
Entrevistado 1	Psic. Patricia Gutiérrez, Mgtr. (DPE, delegación provincial Loja)

Indispensables, o sea, yo estoy convencida de que justamente y el tema del feminismo ha sido eso, ¿no? Poder trabajar para que, o sea, poder capacitarse, formar, informar, sensibilizar, analizar los casos, porque tal vez a veces tenemos una percepción muy generalizada de que los derechos están ahí para todos, pero si tenemos una Constitución súper garantista, pero si hay las comisarías, pero si hay el tema de la junta, pero si tenemos toda la normativa, entonces no, no, no basta, digamos, sí hay que reconocer que hay una normativa de avanzada, desde la Constitución hay una ley específica, sin embargo, hay mucha desinformación de las personas, también el saber estos protocolos. Entonces, yo creo que es indispensable la capacitación comenzando con la misma ciudadanía en general, estoy convencida y nosotros como Defensoría del Pueblo es conocer los derechos para poder ejercerlos para poder acceder a ellos.

Entrevistado 2	Abg. Rosa Castillo (Ministerio de la Mujer y DD.HH.)
-----------------------	---

Sí, es muy importante. Si no tenemos la información de vida, realmente las cosas no resultan; porque si usted no conoce fundamentalmente sus derechos como mujer, tampoco los va a poder exigir, y esto es realmente un espacio, que tendría que ser dispuesto desde las instituciones del ejecutivo; lo cierto es que para que las mujeres conozcamos esta información y sobre todo sus los derechos.

Entrevistado 3	Psic. Sofía Cueva (Directora Ministerio de la Mujer y DD.HH.)
-----------------------	--

A ver nosotros como Ministerio de la mujer siempre hemos trabajado como en el eje preventivo en temas de sensibilización, capacitaciones, talleres, campañas puerta a puerta tratando de sensibilizar a toda la ciudadanía más a los funcionarios públicos y más aún a la policía nacional y a las fuerzas armadas. Entonces trabajamos con ellos en temas educacionales, psico-educación

muchísima. Porque, nosotros hemos creído conveniente de claro, de que en primera línea en temas de violencia está policía nacional; entonces ellos tienen que estar capacitados siempre y así tratamos de educar mucho a la policía, a las fuerzas armadas, porque aquí tratamos mucho de enfocarnos en eso, porque cualquier agente del orden que esté cerca, pueda ayudar a salvaguardar la vida de todos y sobre todo de la mujer.

Entrevistado 4	Abg. Paulo Carrión (Procurador Síndico GPL)
-----------------------	---

Yo pienso que este asunto de la educación es un aspecto muy fundamental, no solamente como la mayoría de las personas suelen decir de que en la educación se debe iniciar, sino que se debe seguir tanto en secundaria porque no solamente, sería este quedarse ahí, sino que seguir conociendo, por lo que deberían existir materias que tengan que ver con este asunto de los derechos, no solamente de las mujeres, sino también los derechos constitucionales de las personas.

Entrevistado 5	Md. Vet. Zoot. Lorena Rodríguez (Acción Feminista por la Paz)
-----------------------	--

La educación es necesario para poder justamente llegar a la igualdad, se debería de estarlo, hacerse responsable y cambiar toda la malla curricular del Estado y tener una nueva educación que se cambie la malla curricular con una educación que vaya desde la etapa primaria hasta la superior.

Entrevistado 6	Dra. Jenny Jaramillo, Mg.sc (Docente Unl)
-----------------------	--

Bueno, yo estimo que el tema educativo es fundamental en cualquiera de los ámbitos. Bueno, evidentemente que existen niveles de educación normal, pero también en lo que tiene que ver con exigencias, no para poder ingresar, sino acceder a estos cargos, pero además de ello en la observancia de los derechos y decimos que sí es necesario de que exista una mayor concientización en cuanto a la Policía Nacional, también en las Fuerzas Armadas, especialmente en la que, si bien es cierto se ha introducido bastante cierta transferencia y socializado el tema de género, aún hay cosas en las que debe fortalecerse en relación a que sea más incluyente para las mujeres, también su condición, sus funciones de madres o funciones reproductivas. Sí, eso es lo que estimo que debe tomarse en cuenta.

Entrevistado 7

Abg. Jeny Vargas, Mgtr (Coordinadora de Seguimiento a Sentencias y Dictámenes de la Corte Constitucional)

Creo que es fundamental porque finalmente cuando tú tienes una situación de vulneración de derechos y por ejemplo en el caso de la corte lo que está haciendo es llegar posterior a la vulneración, y eso digamos en términos jurídicos es correcto porque hay una vulneración que se analiza y se deciden las medidas, por ejemplo, en la sentencia mencionada, lo que establece es que ordena a la policía que revise estos procedimientos, los estándares con los cuales realiza estas pruebas. Entonces yo creo que la educación realmente es una herramienta fundamental no solo como un deber ser, sino como una necesidad práctica, por ejemplo en cortes internacionales por vulneraciones de derechos humanos como en el caso de Flor Freire que también fue a un miembro agente de una de las instituciones de seguridad que finalmente el caso llegó a la Corte Interamericana y sentencia la corte al estado por la discriminación contra una persona que tenía una preferencia sexual digamos distinta, entonces es importante eso también para el estado.

Análisis: En un amplio espectro de entrevistas realizadas, se ha confirmado indudablemente que la educación desempeña un papel crucial en la sociedad, especialmente en la promoción de la igualdad de oportunidades para todos los individuos, pero particularmente para las mujeres. Sin embargo, su impacto es particularmente relevante en el contexto de las instituciones policiales, donde la capacitación se vuelve imprescindible para múltiples actores involucrados. Desde el ciudadano común hasta los propios agentes del orden, todos deben tener un conocimiento profundo de sus derechos, de modo que puedan ejercerlos plenamente y acceder a los beneficios que estos les otorgan. Asimismo, la educación emerge como una contribución a la demolición de barreras que obstaculizan el progreso de las mujeres en estas instituciones, empoderándolas y otorgándoles las herramientas necesarias para alcanzar roles de liderazgo y toma de decisiones.

Pregunta 2	¿Cómo se puede mejorar el acceso de las mujeres a la Policía Nacional del Ecuador?
Entrevistado 1	Psic. Patricia Gutiérrez, Mgtr. (DPE, delegación provincial Loja)

Yo creo que por medio de la capacitación de los derechos de las mujeres para que exista una progresión de derechos a las postulantes, en conocer los derechos en general, pero luego

también, yo creo que ahí hay un seguimiento que hacer, una propuesta, un trabajo de reingeniería, digamos, hacia la institución en que se deba incluir el tema derechos o género y tener un trayecto y ponerlo en práctica, ¿no? Entonces creo que ahí hay mucho que trabajar en este tema de los estigmas, y estereotipos.

Entrevistado 2**Abg. Rosa Castillo (Ministerio de la Mujer y DD.HH.)**

Se debería considerarse la igualdad, la igualdad, ante todo, eh, no como privilegio por ser mujeres, sino como seres humanos.

Entrevistado 3**Psic. Sofía Cueva (Directora Ministerio de la Mujer y DD.HH.)**

Yo creo que primero hay que educar muchísimo a la ciudadanía. Yo creería que obviamente el estado debe mucho todavía al país en general en esta política pública de cómo educamos de violencia a la gente en prevención de violencia, porque es un tema de ciudadanía en general. Somos muy punitivos, vivimos en un país todavía es muy machista, muy patriarcal. Entonces, primero es un tema de educar, de educar a los niños a los adolescentes porque desde ahí empezamos, o sea, no es que lo vamos a hacer de la noche a la mañana. Pero sí, yo creo que campañas promocionales preventivas en conjunto con el ministerio de educación deberían implementar esto, a los niños y adolescentes, es súper importante saber y que aprendan que las mujeres pueden acceder a cualquier trabajo, no solo ver un paquito policía, sino ver una paquita policía, es un tema visual súper importante.

Entrevistado 4**Abg. Paulo Carrión (Procurador Síndico GPL)**

El acceso de las mujeres a la Policía Nacional del Ecuador puede ser mejorado en gran medida mediante un enfoque renovado y audaz. La clave radica en brindar capacitaciones especializadas que aborden las necesidades y desafíos específicos que las mujeres enfrentan en el ámbito policial. Estas capacidades deben ser sólidas y equitativas para garantizar que las postulantes no se vean limitados por criterios discriminatorios.

Entrevistado 5**Md. Vet. Zoot. Lorena Rodríguez (Acción Feminista por la Paz)**

Eh bueno, yo pienso que el acceso a las mujeres a la Policía Nacional se lo debería reglamentar con enfoque de género, conciencia de género con nosotros decimos, porque según la

investigación que usted está haciendo, hay que tomar en cuenta que los hombres no tienen ovarios, por ejemplo, que los hombres no menstrúan que los hombres no paren, entonces los requisitos, incluso para poder acceder a la policía, deben ser otros porque deben implementar las medidas de acción afirmativa que se contemplan en la Constitución de la República, porque para llegar a la igualdad justamente se deben tomar en cuenta algunas acciones que vayan por la equidad, tienen que hacer acciones equitativas, sobre todo para poner los requisitos de ingreso.

Entrevistado 6

Dra. Jenny Jaramillo, Mg.sc (Docente UNL)

Bueno, yo creo que el acceso debe mejorarse evitando la discriminación para el ingreso. La discriminación que pudiese darse por cualquier circunstancia, ya sea por sexo, ya sea por cuestiones como decía la función reproductiva, la condición de salud, que no sea representativa en relación al desempeño de ellas, dentro de lo que es la fuerza pública. Me refiero al tema salud, porque en el asunto de ser madre o el tema reproductivo jamás puede ser una limitación, pero por cuánto a los requisitos específicos se mejora esa legislación, se la actualice y tenga el enfoque de género estableciendo políticas de acción afirmativa, además de ello, y no solamente en el acceso, también en la permanencia, evitar temas de violencia de género que se sancionen conductas arbitrarias, machistas o cualquier otras por parte de sus instructores, de sus compañeros. Las mujeres están dentro de lo que es el grupo de atención prioritaria reconocido en la Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto, no deben existir ese tipo de restricciones como tanto para el acceso, en cuánto para lo que es la permanencia, sus ascensos, sus promociones, que tiene que ser con base a criterios técnicos a los méritos y criterios también de equidad.

Entrevistado 7

Abg. Jeny Vargas, Mgtr (Coordinadora de Seguimiento a Sentencias y Dictámenes de la Corte Constitucional)

Yo creo que hay varios frentes, digamos hay que mirar por un lado los procesos de ingreso, por ejemplo, me parece que es importante mirarlos con este enfoque, que la sentencia está ordenando, disponiendo, es decir, pensar en estas diferencias, por ejemplo justamente esta condición que como mujeres podemos tener, efectivamente, digamos, generaría una posibilidad de no ingreso, entonces yo creo que es un tema de revisión reglamentaria de protocolos, pero sobre todo una cuestión de cultura institucional, es decir, cuando se piense distinto a la

institución va a haber más posibilidades porque digamos, nosotros como mujeres sabemos que este tipo de condiciones no imposibilitan, el ejercicio exitoso de cualquier profesión y lo hemos demostrado en todos los aspectos y que esos requisitos no impliquen la negativa de primera mano, entonces que haya una suerte de ponderación también o estos test de proporcionalidad que justo la sentencia lo plantea, creo que eso sería importante para poder garantizar este tema.

Análisis: Los entrevistados han expresado de manera contundente la necesidad de mejorar y fortalecer el acceso de las mujeres a la Policía Nacional del Ecuador implementando una serie de medidas efectivas en donde se eliminen las barreras y brindar a las postulantes femeninas igualdad de oportunidades en el ingreso y desarrollo de su carrera dentro de la institución. Por lo que se destaca la importancia de capacitaciones específicas que aborden temáticas relacionadas con la equidad de género y el enfoque de género en el ámbito policial. Estas capacitaciones permitirán sensibilizar y concientizar al personal de la Policía Nacional sobre los problemas que enfrentan las mujeres en su acceso y desarrollo profesional, fomentar así un cambio cultural que promueva la igualdad de oportunidades y el respeto hacia la diversidad. Además, es fundamental contar con una estructura reglamentaria sólida que garantice el respeto y la protección de los derechos de las postulantes mujeres, evitando cualquier tipo de discriminación o vulneración de sus condiciones y particularidades. Esta estructura debe ser diseñada de manera inclusiva, teniendo en cuenta las necesidades y demandas específicas de las mujeres, y asegurando que los requisitos y parámetros de ingreso sean justos y equitativos para todos los aspirantes.

Pregunta 3	¿Qué medidas se pueden tomar para garantizar que se cumplan las sentencias constitucionales relacionadas con la igualdad de oportunidades para las mujeres en la Policía Nacional del Ecuador?
Entrevistado 1	Psic. Patricia Gutiérrez, Mgtr. (DPE, delegación provincial Loja)

Yo creo que hay que ir agotando, las distintas esferas, y quizá algo que hace falta es como una mayor divulgación en medios de comunicación, socialización de este tema de sentencias, entonces me parece muy importante también cómo vincular el tema de la Academia a estos casos, a estas recomendaciones de la Corte Interamericana, de la Constitución y los mismas declaraciones o convenios, que puedan resolverse, también inmiscuirse a poner como el dedo

en la llaga. Entre el análisis publico mostrarlo porque talvez esto no es noticia. ¿Estos temas nos salen en las noticias, esto no vende no y, de hecho, muchas instituciones son como hay derechos humanos, es como un problema, ¿no? es decir que todo el proceder debería estar siempre mirando desde las instituciones públicas o desde las instituciones privadas que brindan servicios públicos deberían estar garantizando el respeto a la diversidad.

Entrevistado 2**Abg. Rosa Castillo (Ministerio de la Mujer y DD.HH.)**

Las medidas que se pueden tomar yo más creería que es en la capacitación, en la capacitación y es súper importante que primero se conozca internamente. Entonces, cuando llega un aspirante, respetar sus derechos, oportunidad al ingreso, eh, considerar también la relación de género. Sí, pero es por esta violencia cultural que las mujeres han sufrido por siempre y que se sigue dando lastimosamente.

Entrevistado 3**Psic. Sofía Cueva (Directora Ministerio de la Mujer y DD.HH.)**

Yo creería que obviamente el estado debe mucho todavía al país en general en esta política pública de cómo educamos de violencia a la gente en prevención de violencia, porque es un tema de ciudadanía en general.

Somos muy punitivos, vivimos en un país todavía muy machista, muy patriarcal. Aprender a así a educar a nuestros niños o saber que todos, todas las mujeres podemos ejercer cualquier profesión. Podemos ser policías, podemos ser bomberos, podemos ser lo que queramos porque la mujer podemos hacer todo lo que quisiéramos.

Entrevistado 4**Abg. Paulo Carrión (Procurador Síndico GPL)**

Las medidas están, literalmente establecidas ya tanto en la constitución en el artículo 86, como en la ley orgánica de garantías jurisdiccionales y control constitucional. Es conocido por todos los profesionales del derecho que inclusive las sentencias de primer nivel de conformidad al artículo 24, pese que existe un recurso de apelación, estas deben ser cumplidas. Además, que eso está establecido también en la mencionada ley. Si mal no recuerdo en el artículo 263 de la ley orgánica de garantías, pues ahí están las medidas de simplemente hay que sentirse a ellas y solicitarle a quién ejecuta la sentencia, que es el juez de primer nivel, pues las ha cumplir en el

evento de que no las cumpla pues hay medidas drásticas, por ejemplo, en el evento de los servidores públicos está la destitución de estos en caso de incumplimiento es más, se podría acudir a la justicia penal para hacer cumplir este tipo de resoluciones.

Entrevistado 5	Md. Vet. Zoot. Lorena Rodríguez (Acción Feminista por la Paz)
-----------------------	--

A ver en primer lugar, las medidas en realidad tienen que tomarlas el estado como tal, pero vemos un estado como pasivo y es muy tolerante a la violencia, yo lo digo desde la experiencia, desde la base social, a través de esta unidad que hemos creado, hemos podido nosotros presentar demandas al estado para que se puedan ejecutar o las mujeres hacer ejercicio de los derechos, que no es que los estamos pidiendo, que nos reconozcan, sino que ya están reconocidos y lo que esperamos que se cumpla ahora yo también creo que sería importante que se pongan sanciones a quien no cumple con estos derechos y no puede ser una parte aislada, entonces necesitamos que quienes ejercen la Función Pública, se interesen es decir que cumplan conforme a lo que dicen y disponen las leyes de la República, eso es lo que se necesita.

Entrevistado 6	Dra. Jenny Jaramillo, Mg.sc (Docente Unl)
-----------------------	--

Bueno ante todo a través de la Corte Constitucional existe importante jurisprudencia, la cual debe ser tenida en cuenta para mejorar el tema de reglamentos, también para la aplicación para que los seguimientos y cuando ya son casos resueltos, ya sea que estos sean con carácter bueno, inter partes, no. Bueno si es un erga omnes, pues de obligatorio cumplimiento y de manera general, pero si son inter partes de que se realizan los seguimientos a través del ente, en este caso el ente competente como es la Defensoría del Pueblo que realiza los seguimientos a través de personal técnico de que se cumpla con lo que se dispone en las sentencias para que puedan ser en esta forma restituidos los derechos de las personas que ha sido vulnerables y a su vez también, incluso se logre difundir en alguna forma a las instituciones involucradas para que eviten vulnerar los derechos, porque de lo contrario no serviría de mucho un importante esfuerzo que se realice sí es que esto no va a servir para mejorar, para corregir y para evitar.

Entrevistado 7	Abg. Jeny Vargas, Mgtr (Coordinadora de Seguimiento a Sentencias y Dictámenes de la Corte Constitucional)
-----------------------	--

A ver respecto de eso yo lo que quisiera comentar aquí para que puedas aportar en tu investigación es que la corte constitucional posterior a emitir una sentencia un dictamen tiene la facultad de oficio o a petición de parte de abrir la fase de seguimiento de la sentencia en este caso en concreto la sentencia está ya en la fase de seguimiento y por ejemplo, nosotros podemos hacer reuniones de trabajo con los sujetos obligados, podemos solicitar la información y muy importante también solicitar la conformidad o inconformidad del sujeto, de la persona vulnerada

Entonces digamos que si tú estableces un estado de incumplimiento puedes incluso según lo que manda la norma proponer al pleno una sanción que puede ser incluso la destitución del funcionario que no acato la disposición de la corte. Entonces todo eso se hace en un proceso de análisis claro, el objetivo de esta fase es que se cumplan todas las medidas y en un momento cuando se cumplan todas integralmente, el caso se tiene que archivar, pero se archiva siempre y cuando se ha comprobado que las medidas se cumplen.

Análisis: En respuesta a la pregunta planteada, los entrevistados están completamente de acuerdo en que se deben tomar medidas contundentes para garantizar el cumplimiento de las sentencias constitucionales que respaldan la igualdad de oportunidades para las mujeres en la Policía Nacional del Ecuador. Estas medidas son fundamentales y establecidas claramente en nuestra constitución, y es responsabilidad del Estado velar por su cumplimiento en todo momento. También es importante acotar que la corte constitucional se asegura de mantener un seguimiento activo de estas sentencias, lo que significa que ningún infractor puede pasar desapercibido. Aquellos que no cumplan con estas disposiciones serán sancionados en consecuencia. En otras palabras, la justicia trata de prevalecer y por lo tanto siempre se buscará la reparación de los derechos de las personas afectadas.

<p>Pregunta 4</p>	<p>¿Considera que es de gran importancia implementar programas de formación en derechos humanos, igualdad de género y no discriminación para garantizar el acceso en condiciones de igualdad a la carrera policial?</p>
<p>Entrevistado 1</p>	<p>Psic. Patricia Gutiérrez, Mgtr. (DPE, delegación provincial Loja)</p>

Sí, yo considero que es indispensable para que cumplamos ese tema de que el Ecuador es un estado Constitucional de derechos, sí, hay que fortalecer a la instancia pública para que haga lo que le corresponde con el enfoque que le corresponde; pero también es necesario que todas las personas de toda condición estemos formados en esto. Yo siempre digo los derechos no son de los abogados, no son de las instituciones; son de los ciudadanos, y todos deberíamos conocer, empezando desde lo básico como que son nuestra identidad, nuestros rasgos y características que no deben ser motivo para un trato distinto y muchas veces nos limitan hasta que nosotros mismos queramos ser distintos, vestarnos distintos porque podemos ser parte de algo, podemos ser personas que se merecen respeto, si me visto de tal manera o si tengo tal o cual característica.

Entrevistado 2	Abg. Rosa Castillo (Ministerio de la Mujer y DD.HH.)
-----------------------	---

Por supuesto, considero que es de gran importancia implementar estos programas de formación y debe implementarse en todos los espacios públicos y privados.

Entrevistado 3	Psic. Sofía Cueva (Directora Ministerio de la Mujer y DD.HH.)
-----------------------	--

Sí, totalmente. Sé que la policía tiene policías formados en derechos humanos, lo sé porque han estado con nosotros, en mesas de género, en mesas de justicia, de niñez de adolescencia, han llegado policías y nos han dicho, si nosotros nos hemos informado en derechos humanos, pero de nada nos sirve que sí, de dos o tres estén informados en eso, sino que toda la policía está formada en esto, que no sea un curso que no sean dos, sino que en realidad sean seres humanos sensibles; yo siempre digo que de nada nos sirve ser un funcionario público con 1000 títulos si no tenemos esa sensibilidad de simpatía hacia el resto, entonces si deberían ser formados en esto; debería tener una malla en su formación como policías en derechos humanos, pero más que todo, deberían tener la sensibilidad de empatía.

Entrevistado 4	Abg. Paulo Carrión (Procurador Síndico GPL)
-----------------------	---

creo que es de gran importancia implementar programas de capacitación este caso para los servidores policiales,

Entrevistado 5	Md. Vet. Zoot. Lorena Rodríguez (Acción Feminista por la Paz)
-----------------------	--

Por supuesto, eso es primordial en todas las carreras, no se diga más en la policía cuando la carrera de la policía prácticamente era una carrera dedicada para los hombres, masculinizada y patriarcal, y yo supongo que toda la educación es patriarcal. Entonces yo sí creo que estas instituciones como tal se les debe poner más énfasis en el tema de educación, capacitación y formación, pero con quien también es, hay que saber con quiénes son las personas, ese equipo humano que vaya a ir a capacitar, porque yo, por ejemplo, me he encontrado en algunas capacitaciones de género, cuando ni siquiera quien capacitan utiliza el lenguaje adecuado.

Entrevistado 6

Dra. Jenny Jaramillo, Mg.sc (Docente Unl)

Sí, yo considero que el tema de la capacitación es importante al personal de la Policía Nacional, especialmente quienes están al frente o involucrados en los procesos de lo que son, la admisión a la policía, lo que es el tema, lo que es recursos humanos a lo que es la promoción, lo que es este lo que son los ascensos, no, a todo este personal especialmente. Para que puedan activarse los mecanismos que actualmente están vigentes tanto en la Constitución, en la jurisprudencia constitucional, para que exista las debidas cautelas sí, al momento de realizar incluso de revisar lo que son los reglamentos de los procesos, incluso del propio COESCOP y así pues, a su vez evitar lo que son vulneraciones de derechos constitucionales que a su vez implican bueno por una parte de la vulneración del derecho y también el deber de reparación integral que le corresponde al estado entonces en ese sentido, para evitar también ese tipo de situaciones.

Entrevistado 7

Abg. Jeny Vargas, Mgtr (Coordinadora de Seguimiento a Sentencias y Dictámenes de la Corte Constitucional)

Yo creo que sí, o sea la pregunta me parece que es una oportunidad además porque ya hay varias sentencias de Corte Interamericana que le obligan al estado ecuatoriano a incorporar en los pensum de estudio de todos los agentes de seguridad de seguridad pública la capacitación en materia de derechos humanos con enfoque en género, con enfoque en temas étnicos, etc.

Entonces me parece a mí que es fundamental que se incorporen estos programas o estas estas capacitaciones y creo también que es importante mirar hacia las otras instituciones del Estado que tienen más capacidad de desarrollar estas capacitaciones, entonces la policía bien puede, por ejemplo, trabajar en conjunto con la Defensoría del Pueblo, con la Defensoría Pública o

podría hacerlo con la Secretaría de Derechos Humanos, con las instituciones que tengan, digamos, más conocimientos respecto, más especializados, para que la capacitación tenga un contenido que sí sirve, entonces yo creo que es importante y también es importante la articulación institucional para que no sea una cosa divorciada más bien debería ser una cuestión que permita coordinar.

Análisis: De un universo de personas entrevistadas se destaca un hecho innegable: un porcentaje significativo está plenamente convencido de la enorme importancia de implementar programas de formación en derechos humanos, igualdad de género y no discriminación para asegurar el acceso a la carrera policial en condiciones de total igualdad. Esta conclusión se fortalece aún más al considerar la sólida base de referencia en las sentencias emitidas por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Corte Constitucional, convenciones como la CEDAW, entre otras, las cuales deben ser el faro que guíe el diseño de estos programas. Además, es imperativo que aquellos encargados de brindar capacitación utilicen un lenguaje adecuado y poderoso para la implementación exitosa de estas iniciativas. Es necesario que el mensaje transmitido sea claro, inclusivo y respetuoso, buscando sensibilizar y concienciar a los futuros agentes policiales sobre la importancia de proteger y promover los derechos humanos en todas las interacciones con la sociedad pero sobre todo dentro de la misma institución policial en donde se obtengan herramientas necesarias para prevenir y combatir de manera efectiva la igualdad y no discriminación desde la perspectiva policial.

Pregunta 5	¿Qué contenidos se debería abordar en los procesos de capacitación y cuál debería ser la periodicidad en que se deben realizar los procesos de capacitación?
Entrevistado 1	Psic. Patricia Gutiérrez, Mgtr. (DPE, delegación provincial Loja)

Los contenidos que deben abordarse serían en los derechos humanos, es ayudarnos desde ahí, desde la identidad de reconocernos, luego esta este tema puntual que es el de género, es ir desmontando, reflexionando sobre todo este aparataje que se desnaturalice la violencia, que se desnaturalice la discriminación, los tipos de violencia porque quizás nos hemos criado con una idea de que violencia puede ser un golpe pero hay distintos tipos de violencia y algunos que están más estructurados que otros, entonces tenemos que conocer todas estas instrucciones

sociales para poder desaprenderlo y poder aprender nuevas formas, hablar de este tema de masculinidad que implica ser hombre o mujer, las tareas y roles que son más allá de aquellos que históricamente nos posicionaron, que se apliquen los principios fundamentales.

Entrevistado 2

Abg. Rosa Castillo (Ministerio de la Mujer y DD.HH.)

Las temáticas que se deberían abordar, por ejemplo, la violencia basada en el género, derechos humanos, se vería tratar también en todo lo opera relativo al sistema cultural y creo que lo más importante sería, la igual de oportunidades y todos, obviamente, todos los derechos establecidos en la constitución y también acuerdos y normativa internacional.

Entrevistado 3

Psic. Sofía Cueva (Directora Ministerio de la Mujer y DD.HH.)

Para mí, el tema de género, de diversidades y de derechos humanos por el tema de que la policía no sé si está bien o está mal, pero el estereotipo, el estigma que tenemos de la policía es que la policía es una entidad machista que no acepta nada entonces, por ejemplo, género y diversidades es importante y obviamente, derechos humanos.

Entrevistado 4

Abg. Paulo Carrión (Procurador Síndico GPL)

Los contenidos deberían ser en materia primero de derechos humanos de derechos fundamentales, porque ahí nace la verdadera esencia de los derechos constitucionales y derechos en general, no solamente en lo que tiene que ver a las escuelas de policía, sino como le dije anteriormente, se deben en este poner en los pensum de estudios ya en la secundaria por ejemplo cívica. Cualquier otra que las políticas públicas que las dicta el gobierno nacional vayan encaminadas a que las personas, los estudiantes vayan conociendo este tipo de derechos que es muy amplio.

Entrevistado 5

Md. Vet. Zoot. Lorena Rodríguez (Acción Feminista por la Paz)

A ver la periodicidad. Yo pienso que debe ser casi como permanente. Y debe ir acompañado de una evaluación; los temas que se deberían abordar para mí son: feminismo, derechos de las mujeres porque no hay memoria histórica, y también nuevas masculinidades.

Entrevistado 6

Dra. Jenny Jaramillo, Mg.sc (Docente Unl)

Bueno, lo que debería abordarse son contenidos como derechos humanos, lo que es derecho a la igualdad formal, igualdad material, no discriminación, transversalización de lo que es los temas de género y lo que son también el análisis de conocimiento de sentencias de la Corte Constitucional en relación a la igualdad formal y material, como también a la equidad de género.

Además, las convenciones existentes como la eliminación de todas las formas de eliminación contra la mujer, como es la Cedaw, también hay la convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, entre otras. Pienso que obviamente, pues lo que corresponde a la Ley Orgánica para prevenir la violencia contra la mujer y miembros del núcleo familiar.

Entrevistado 7	Abg. Jeny Vargas, Mgtr (Coordinadora de Seguimiento a Sentencias y Dictámenes de la Corte Constitucional)
-----------------------	--

A ver, yo creo que los contenidos pueden ser en materia de género, que es algo que, por ejemplo, en la sentencia nos resalta, es un tema que es necesario tema de género, tema de diversidades sexuales, me parece que hay que hacer también capacitación, por ejemplo, de uso progresivo de la fuerza de Derechos Humanos, digamos con enfoque justamente en estos temas que hablamos. Hay que hacer, yo creo que capacitación también respecto de la normativa sin que se convierta en un curso legal, pero sí que los aspirantes o luego los policías o militares sepan también la repercusión que hay, digamos, de sus propias carreras, el incumplir, por ejemplo, una sentencia de la Corte Constitucional o de la Corte Interamericana. Entonces en los módulos yo creo que sería importante incluir, por ejemplo, la producción constitucional respecto de estos temas, como un módulo en donde se les cuente por qué se declaró la vulneración y así mismo, con las sentencias de la Corte Interamericana en donde digamos a ver la actuación de un agente estatal.

Análisis: Los entrevistados manifiestan enfáticamente la necesidad de abordar una amplia gama de temas y contenidos vitales en los procesos de capacitación, con un sentido de urgencia y determinación, en donde recalcaron la importancia de tratar la violencia basada en género, pues es un flagelo que persiste en nuestra sociedad y requiere una atención inmediata. Asimismo, resaltaron la relevancia de los derechos humanos, recordándonos que son fundamentales para garantizar la dignidad de todas las personas y construir una sociedad justa.

En el mismo sentido, también es importante que se aborde los derechos de las mujeres haciendo hincapié en la necesidad de fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades sobre todo analizando la constitución y normativa internacional. Finalmente, los entrevistados resaltaron que la capacitación no puede ser un evento aislado, sino que debe ser un proceso continuo. La periodicidad de los procesos debe ser continua y vital para mantenernos actualizados y adaptarnos a los cambios constantes en nuestra sociedad. Solo a través de una capacitación constante y progresiva podremos promover un cambio real y duradero.

Pregunta 6	¿Cómo asegurar que estos procesos de capacitación se implementen efectivamente y logren su fin para el que fueron propuestos es decir sé lleguen a materializar en su cumplimiento?
Entrevistado 1	Psic. Patricia Gutiérrez, Mgtr. (DPE, delegación provincial Loja)

Yo creo que se empezaría con la exigibilidad, por otro lado, yo creo que si un caso de estos ya se lo eleva a garantía etc., también la sentencia es una forma de obligatoriedad que se pueda implementar y lo otro es incluir o inmiscuir a las instituciones que tienen competencia directa que se cumpla la política pública en este caso de género como es el ministerio de la mujer.

Entrevistado 2	Abg. Rosa Castillo (Ministerio de la Mujer y DD.HH.)
-----------------------	---

Se puede lograr a través de políticas públicas efectivas, pero que tenga en seguimiento. De lo contrario, no funcionan que tengan sobretodo presupuesto que sean sostener sostenibles y sustentables. De lo contrario, no van a funcionar y políticas dirigidas justamente a la defensa y garantía de los derechos humanos. De las personas, no solo de las mujeres y de los hombres considerando obviamente la igualdad de oportunidades.

Entrevistado 3	Psic. Sofía Cueva (Directora Ministerio de la Mujer y DD.HH.)
-----------------------	--

En ese sentido la policía está bajo el ministerio de interior, entonces el ministerio interior debería tener un equipo técnico a nivel nacional que vigile y de seguimiento

Entrevistado 4	Abg. Paulo Carrión (Procurador Síndico GPL)
-----------------------	---

Para que se lleguen a materializar es necesario que con que conste en los estudios. De ahí, eh, debemos empezar. Y luego, pues, como es por todos conocido, la educación es fundamental.

Y pienso que ahí es donde se debe implementar para luego estas mismas personas pues vayan conociendo y así evitar esta violación de los derechos de las personas.

Entrevistado 5	Md. Vet. Zoot. Lorena Rodríguez (Acción Feminista por la Paz)
-----------------------	--

Eso se va a verificar a través de una evaluación del personal que lo recibe, a través de un plan piloto donde se pueda poner en observación a los policías e ingresar personal de manera reservada para que se garantice y se cumpla y trabajar con la defensoría del pueblo, ministerio de la mujer y la academia.

Entrevistado 6	Dra. Jenny Jaramillo, Mg.sc (Docente Unl)
-----------------------	--

Bueno, yo creo que tiene que tomarse no como elementos así diríamos alejados o discordantes, sino más bien como una parte de la política pública y simplemente como política pública, que sean parte de la planificación que tiene la policía nacional, que se incluyen también como reforma normativa al Coescop, de la obligatoriedad de que se realicen este tipo de procesos.

Y que asimismo se verifique pues se establezca su cumplimiento a través del Ministerio encargado, pues se vigile y no solamente se vigile, sino que se ejecuten estos planes y que incluso las ejecuciones de estos planes sean sujetos de control correspondiente. Incluso, evaluar el cumplimiento de los mismos y que no se perjudique, pues en los procesos de selección y reclutamiento para la institución, a los a las aspirantes que no se afecte derechos y como decía incluso yo me sentiría un poco más allá a la permanencia y promoción.

Entrevistado 7	Abg. Jeny Vargas, Mgtr (Coordinadora de Seguimiento a Sentencias y Dictámenes de la Corte Constitucional)
-----------------------	--

Yo creo que ahí es importante, la articulación institucional, por un lado, para poder tener el control, por ejemplo, a través de la corte, como haría que su sentencia se cumpla a través del seguimiento, entonces es importante activar los procesos que tiene cada institución. La defensoría tiene, por ejemplo, procesos en cuanto a la vigilancia de debido proceso o tiene la posibilidad de presentación de garantías constitucionales cuando se están vulnerando temas,

entonces yo creo que para mí se ha identificado el problema, las instituciones, lo que tienen que hacer es activarse en el marco de sus competencias.

Análisis: Los entrevistados dejan en claro que, para asegurar el éxito de los procesos de capacitación, es imperativo que se implementen políticas públicas efectivas centradas en la defensa y garantía de los derechos humanos. Estas políticas son el vehículo principal que permitirá el cumplimiento de los objetivos propuestos. Además, se resalta la importancia de realizar una evaluación exhaustiva del personal que recibe la capacitación, asegurando así su idoneidad y compromiso. Sin embargo, la colaboración con instituciones públicas resulta crucial en este proceso; por lo que se debe trabajar en conjunto con organismos como el Ministerio del Interior, el Ministerio de la Mujer y la academia no solo fortalecerá la implementación de las políticas, sino que también brindará una base sólida para la difusión y el respaldo de estas iniciativas. La colaboración interinstitucional potenciará el alcance y la eficacia de las capacitaciones, produciendo un impacto real y duradero en la sociedad.

Nota. Fuente: Investigación de campo. Elaboración propia.

Propuesta

A partir de los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, se colige que es necesario la implementación de un Plan de educación permanente de derechos humanos aplicados a la institución policial para fomentar la cultura de respeto hacia los demás sobre todo a las mujeres para que se les empodere a exigir el respeto de sus derechos y crear sociedades más justas e inclusivas.

Plan de educación permanente de derechos humanos: promoviendo los derechos de las mujeres en el policía nacional basado en la igualdad, no discriminación y equidad de género

En un mundo que avanza hacia la igualdad y la justicia, es imperativo que todos los sectores de la sociedad se sumen a la misión de proteger y promover los derechos humanos. Es en esa línea que el plan de educación permanente en derechos humanos al ser un programa innovador, permite marcar la diferencia, creando una institución policial que no solo protege y sirve a la comunidad, sino que también lidera el camino en la lucha por la igualdad de género.

Reconocemos que la igualdad es fundamental para construir una sociedad más justa y segura, y es por eso que enfocamos nuestros esfuerzos en la capacitación y promoción de los derechos

humanos, y así empoderar a las mujeres dentro de la Policía Nacional, garantizando que tendrán las mismas oportunidades, responsabilidades y reconocimiento que sus compañeros masculinos. Todo este esfuerzo es a través de una formación constante, fomentando la comprensión profunda de los derechos humanos, la no discriminación y la equidad de género, creando así una fuerza policial más sensible, inclusiva y efectiva.

Es por ello que estoy comprometida a romper estereotipos y barreras, superando desafíos y promoviendo una cultura institucional en la que todas las voces cuentan por igual, esto gracias al plan de educación permanente en derechos humanos, ya que no solo se trata de empoderar a las mujeres dentro de las filas policiales, sino también de fortalecer la confianza entre los miembros de la institución. Una Policía Nacional comprometida con la igualdad y la no discriminación es una policía que inspira confianza y respeto a la sociedad.

Tabla 4 *Plan de Educación Permanente de Derechos Humanos: Promoviendo los Derechos de las Mujeres en la Policía Nacional basado en la Igualdad, No Discriminación y Equidad de Género*

Módulo	Área	Materia	Unidad didáctica	Horas
Módulo 1	Introducción a los derechos humanos	Fundamentos de los derechos humanos base jurídica para la función policial	Conceptos básicos de derechos humanos	2 horas
			Legislación nacional e internacional de derechos humanos	2 horas
				2 horas

			La policía nacional y su relación con la promoción y protección de los derechos humanos	
			Comprensión del Módulo	2 horas
			Examen	
Módulo 2	Los derechos de las mujeres	Los derechos de las mujeres en la policía nacional	Análisis de los derechos de las mujeres en el ámbito policial	2 horas
			Identificación de posibles brechas y desafíos al promover y proteger los derechos de las mujeres en la policía nacional	2 horas

			Derechos humanos de las mujeres en instrumentos internacionales como el Sistema Interamericano, y en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Cedaw, Belem do para)	2 horas
			Exposición de casos de éxito por parte de la Corte Constitucional del Ecuador	2 horas
			Comprensión del Módulo	2 horas
			Examen	
Módulo 3				2 horas

Promoviendo la igualdad y no discriminación	La importancia de prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación basada en género.	Identificación de estereotipos y prejuicios de género en la Policía Nacional.	
		Estrategias para fomentar la igualdad de género en el reclutamiento, capacitación y promoción dentro de la institución policial	2 horas
		Discusión sobre la importancia de la diversidad y la inclusión en la fuerza policial.	2 horas
		Comprensión del Módulo	2 horas
		Examen	

Módulo 4	Impulsar la equidad de género en la policía nacional	Acceso equitativo a la formación policial	Comprensión de la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres	2 horas
			Análisis de las barreras y desafíos que enfrentan los hombres y mujeres en la policía nacional.	2 horas
			La policía nacional como institución encargada de proteger los derechos humanos	2 horas
			Comprensión del Módulo	2 horas

			Examen	
Módulo 5	Proyecto de vida	La realización personal para construir su propio destino	Conceptos básicos de proyecto de vida	2 horas
			Principal ruta de tener un proyecto de vida claro y definido	2 horas
			Experiencias, logros y desafíos en la construcción de sus proyectos de vida.	2 horas
			Comprensión del Módulo	2 horas
Examen				
Módulo 6	Cierre de módulos	Recapitulación de los principales puntos	Acciones individuales y colectivas que se	1 horas

		discutidos durante la capacitación	pueden emprender para promover los derechos de las mujeres, la igualdad y la equidad de género en la policía nacional	
			Cambio Cultural y Social	1 horas
			Agradecimiento a los participantes y cierre del taller	1 horas
			Exámen final de aprobación	2 horas
			Total carga horaria	47 horas

Nota. Elaboración propia.

Duración del proceso: este proceso de formación debe ser continuo, por lo que se sugiere que se desarrolle cada módulo en una semana, es decir una semana por cada tema, de lunes a viernes y dos horas diarias de clase, por lo que al finalizar el módulo se debe evaluar a cada participante. Además, debe ser dictado de manera periódica y formar parte del proceso de

inducción institucional que se debe impartir al nuevo personal que se integre a la institución policial. La duración del taller es de 47 horas académicas.

Modalidad: las clases de preferencia deben ser presenciales, pero para las personas que laboran en otras provincias pueden realizarse de manera virtual, a través de plataformas virtuales.

Cuerpo docente: las personas encargadas de organizar y desarrollar estos procesos de formación deben ser docentes con cuarto nivel, especialistas en los temas propuestos en el contenido señalado anteriormente y sobre todo tener conocimientos amplios sobre género y derechos humanos e incluso se puede desarrollar un convenio con la Defensoría del Pueblo o Universidades para que se puede obtener un claustro óptimo para impartir los módulos.

7. Discusión

El artículo académico tuvo como objeto evaluar el respeto del derecho y principio de igualdad y no discriminación en el acceso de personal femenino a la Policía Nacional del Ecuador, a través del estudio crítico de ley, jurisprudencia y doctrina, con el fin de proponer acciones para mejorar la igualdad de oportunidades y garantizar el cumplimiento de sentencias de la Corte Constitucional y estándares internacionales de derechos humanos y así mismo proponer un plan de educación permanente con el fin de promover la igualdad de género dentro de la Policía Nacional y garantizar la no repetición de vulneración de derechos.

La relevancia del caso analizado radica en su capacidad para ser objeto de diversos enfoques de análisis, debido a la amplia variedad de acciones y omisiones que vulneraron los derechos fundamentales de las mujeres aspirantes debido a una norma de quiste ovárico menor a 2cm. En este sentido, abarca la transgresión del principio de igualdad y no discriminación, lo que hace que su estudio sea de importancia a nivel nacional. Por consiguiente, la Corte Constitucional emite una jurisprudencia vinculante sobre el asunto, ya que esto permite el progreso gradual de los derechos y respalda la igualdad y no discriminación.

De ahí que, según Cuesta y Santana (2014) “la igualdad es un principio y también un derecho, el derecho a no ser discriminado, entre otros, por razón de sexo” (p. 161); así entendido, resulta interesante saber que la igualdad lleva implícito la prohibición de discriminar; sin embargo, dicho principio por razón de género, sigue siendo transgredido y se mantiene firmemente arraigado en las sociedades actuales. En este sentido existe una concordancia con Ferrajoli (2009) en donde menciona que, la igualdad y la no discriminación son conceptos complementarios, tanto así, que la igualdad tiene una connotación positiva que garantiza que las personas sean iguales en el goce y ejercicio de sus derechos; mientras que, la no discriminación tiene sentido negativo, puesto que, supone la necesidad de que las personas no sean tratadas con distinciones injustas y arbitrarias.

Así pues, la igualdad y no discriminación de las mujeres derivan de este principio legal y establecen un derecho encaminado al alcance de una igualdad efectiva, que debe ser comprendida como aquella que reconoce las diferencias de las personas, con especial énfasis de las mujeres y se debe tener presente las distintas situaciones en las que cada persona se encuentra y en función de ello otorgar un trato equitativo. Con miras al cumplimiento de la no discriminación, la normativa constitucional (2008) estipula la formulación y ejecución de políticas para alcanzar la

igualdad entre mujeres y hombres; así como la “incorporación del enfoque de género en planes y programas, lo que se establece de aplicación obligatoria en el ente público” (art.70).

De manera que resulta necesario y totalmente factible para la cesación de esta vulneración que se elimine la norma de quiste ovárico dentro de las inhabilidades médicas-odontológicas contenidas en el Instructivo de valoración médica (2023)⁵, así como se lo hizo en el 2015 con los requisitos de estatura, los mismos que eran contrarios a los principios constitucionales reconocidos por el Estado; aunque la Corte Constitucional dispuso reevaluar el instructivo médico la norma de quiste ovárico sigue latente solo se aumentó a 6 cm la inhabilidad médica por quiste ovárico (p.52).

Por lo que es crucial que esta acción sea eliminada, ya que dentro de nuestro ordenamiento jurídico esta norma tanto en la forma como en el fondo es contraria a nuestra Constitución y al bloque de Constitucionalidad. Dado que la Constitución ecuatoriana garantiza los derechos y tiene la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de su normativa, es por ello que se establece que la educación es un derecho fundamental que desempeña un papel crucial en el desarrollo y progreso de la sociedad (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 1).

A través de la política pública del Buen Vivir, se destaca la importancia de garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación, que implica el respeto y cumplimiento de múltiples derechos. Si se discrimina a las mujeres debido a la presencia de quistes en los ovarios y se permite que las autoridades de los centros educativos emitan reglamentos que atenten contra este derecho, se abren las puertas a una serie de violaciones de los derechos humanos, lo que provoca un retroceso en el país. En este contexto, el principal reto que tenemos como sociedad, junto con nuestro Estado, “es que no se pierdan los logros alcanzados y hacer que los avances en cuanto a la garantía de derechos sean irreversibles. Para ello, debemos consolidar un Estado garantista de dignidad y oportunidades para todos” (Plan Nacional para el Buen Vivir , 2017-2021, p. 47).

Con respecto a la protección especial hacia las mujeres, es importante recordar que la recomendación No. 36 del comité de la CEDAW insta a los Estados Parte a "erradicar las barreras que impiden a las mujeres el acceso a la educación y la formación profesional" (CEDAW, 1981).En este orden de ideas, se justifica la implementación del plan de educación permanente de derechos humanos, promoviendo los derechos de las mujeres en la policía nacional basado en la igualdad, no discriminación y equidad de género para garantizar la no repetición de la vulneración

⁵http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOidjNDkxNmM0ZC00NTg3LT RkNjYtYTc4My01ZjUwNDk0ZDVmOGYucGRmJ30=

de estos derechos al cortar una aspiración humana, como es el de alcanzar una meta propuesta en el ámbito académico o de formación prácticamente impidiendo su ingreso como es el caso que nos ocupa, lo cual creó una frustración, que violentó la estabilidad emocional, y social que como seres humanos merecemos en un estado constitucional de derechos y justicia. Se puede decir que es importante que las sociedades avancen culturalmente para garantizar los derechos basados en la equidad, eliminando estigmas y barreras latentes que aún deben ser combatidas para lograr la igualdad de género en las mujeres.

8. Conclusiones

En la amplitud de la investigación se realizó un análisis exhaustivo de evaluar el absoluto respeto hacia el derecho y principio fundamental de igualdad y no discriminación en relación al acceso del personal femenino a la institución policial del Ecuador. Este estudio se llevó a cabo mediante un enfoque crítico que abarcó un riguroso análisis de leyes vigentes, doctrina especializada y jurisprudencia relevante. Los resultados obtenidos fueron impactantes y reveladores, evidenciando la necesidad imperante de implementar medidas efectivas para mejorar las oportunidades de igualdad y la no discriminación que deben hacerse cargo de las desventajas históricas que acompañan a los grupos sociales, ya que existe una desigualdad estructural que proviene de prácticas sociales, de prejuicios y de sistemas opresores; un ejemplo de ello es el trato discriminatorio que se les otorga a las mujeres, quienes a través de los años han sido excluidas en el disfrute y ejercicio de sus derechos. Mi objetivo es transformar estas conclusiones en acciones concretas que fomentan la equidad y el empoderamiento femenino, sentando así las bases para un futuro donde ninguna mujer sea privada de su derecho de acceder y progresar en la Policía Nacional del Ecuador

En este sentido, la Sentencia No. 791-21-JP/22 de la Corte Constitucional respecto de los requisitos de selección del personal femenino en la Policía Nacional, desde el derecho y principio a la igualdad y no discriminación marca un hito y un precedente respecto lo que implica la igualdad formal y material, además la sentencia genera unos argumentos muy interesantes respecto al test de proporcionalidad, la reivindicación de la mujer en las instituciones públicas y sobre todo en estas carreras que han sido históricamente pensadas para los hombres en todo esto, es un caso muy interesante por lo que se debe tener presente que es imposible llegar a la igualdad de género únicamente con el cambio de una norma o institución, siendo así, que este tipo de igualdad exige no solo un tratamiento ante la ley sino también exige acciones afirmativas.

A través de la igualdad de género se debe luchar por alcanzar la igualdad formal cuando las normas excluyen a las mujeres del ejercicio de derechos que los hombres ya gozaban, pero cuando esta igualdad ante la ley es insuficiente se debe optar por la igualdad material, que parte del reconocimiento de dichas diferencias. Así entonces, se ha evaluado profundamente el impacto de la desigualdad de género detallado en el proceso de selección del personal femenino, centrándonos específicamente en las consideraciones de salud. Es innegable que muchas mujeres padecemos de quistes, una realidad biológica que no debería convertirse en

un impedimento para nuestro desarrollo profesional especialmente cuando se quiere ingresar a una institución tan relevante como la fuerza policial.

Las mujeres al tener las mismas capacidades y educación que los hombres, su incorporación es dispar, por la exclusión, por los estereotipos creados por la sociedad en donde existen barreras invisibles con las que se encuentran las mujeres a la hora de crecer profesionalmente en esta sociedad lo que ha llevado a una brecha significativa entre el número de hombres y mujeres en roles clave dentro de la Policía Nacional del Ecuador.

El desarrollo de la investigación me permite concluir que es necesario la implementación de un plan de educación permanente con el fin de promover la igualdad de género dentro de la Policía Nacional y así romper barreras y abrir camino hacia una Policía Nacional más inclusiva, donde la igualdad de género sea una realidad palpable, y se pueda lograr una transformación institucional, asegurando que ninguna mujer sea limitada por estereotipos arcaicos brindando una formación integral a todos los miembros de la Policía Nacional, tanto hombres como mujeres, para comprender y apreciar plenamente el valor y las contribuciones únicas que cada uno aporta a la fuerza policial.

9. Recomendaciones

Es de suma importancia que el Comité de Admisiones, conformado por representantes de la Policía Nacional y el Ministerio del Interior, lleve a cabo una evaluación exhaustiva y objetiva de los requisitos establecidos para el ingreso a la Policía Nacional. Esta evaluación debe asegurarse de que cada uno de los requisitos se ajuste rigurosamente a lo estipulado por nuestra Constitución, garantizando así la transparencia y equidad en el proceso de selección de nuevos aspirantes.

Al mismo tiempo es necesario establecer mecanismos de monitoreo y evaluación periódica para medir el progreso de los miembros de la policía en derechos humanos y garantizar que se estén implementando las acciones necesarias para así conocer si existe o no vulneración de sus derechos. Esto ayudará a identificar posibles desafíos para lograr avances reales y sostenibles en el camino hacia la igualdad y no discriminación dentro de la Policía Nacional.

Finalmente, que mi caso de estudio como es la sentencia No. 791-21-JP/22 de la Corte Constitucional está en la fase de seguimiento y tiene un alto nivel de prioridad por ser una sentencia jurisprudencia vinculante, en esta fase se estable que se cumplan todas las medidas y en un momento cuando se cumplan todas integralmente, el caso se tiene que archivar, pero que se archiva siempre y cuando se ha comprobado que las medidas se cumplen, caso contrario se establezcan sanciones a los sujetos activos que incumplen con las medidas de acción afirmativa.

10. Bibliografía

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (10 de Diciembre de 1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Ávila, R. (2012). *Los principios de aplicación de los derechos*. Quito: Centro de Estudios Constitucionales y Difusión del Derecho Constitucional.
- Caicedo Tapia, D., & Porras Velasco, A. (2010). *Igualdad y no discriminación: El reto de la diversidad*. Ministerio de Justicia, Culto y Derechos Humanos: V& M Gráficas.
- Cárdenas, E. (2013). *La custodia compartida de los hijos de padres separados y el principio del interés superior de niñas, niños y adolescentes*. Ambato: Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes.
- Caso Loayza Tamayo Vs. Perú. , Sentencia de 27 de noviembre de 1998 Reparaciones y costas (Corte Interamericana de Derechos Humanos 27 de Noviembre de 1998).
- CEDAW. (3 de septiembre de 1981). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Obtenido de Naciones Unidas: https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/sites/default/files/cedaw/archivos/2021-11/convencion_discriminacion.pdf
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional*. Quito: Registro Oficial del Ecuador.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (22 de Noviembre de 1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos*. Obtenido de CADH: https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/marco_normativo/documeto/2016-11/Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos_Pacto_de_San_Jose_de_Costa_Rica_1.pdf
- Corte IDH. (20 de noviembre de 2014). *Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de Caso Espinoza Gonzáles vs Perú: https://www.corteidh.or.cr/cf/Jurisprudencia2/ficha_tecnica.cfm?nId_Ficha=459&lang=es#:~:text=Per%C3%BA%20El%20caso%20se%20refiere%20a%20la%20detenci%C3%B3n,y%20libertad%20personal%2C%20as%C3%AD%20como%20al%20debido%20proceso.

Corte IDH. (08 de Febrero de 2018). *Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Obtenido de Caso San Miguel Sosa y otras vs. Venezuela: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_348_esp.pdf

Do Pará, B. (19 de enero de 1994). *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer*. Obtenido de “Convención de Belém do Pará”.: https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/Programas/Provictim/1LEGISLACI%C3%93N/3InstrumentosInternacionales/D/convencion_interamericana_prevenir_violencia.pdf

DPE. (31 de Enero de 2023). *Trámite Defensorial*. Obtenido de Defensoría del Pueblo de Ecuador: Trámite defensorial N° CASO-DPE-1701-170102-7-2023-014379

DPE. (03 de Marzo de 2023). *Trámite Defensorial*. Obtenido de Defensoría del Pueblo de Ecuador: Trámite defensorial N° CASO-DPE-1701-170102-7-2023-014379

Ferrajoli, L., & Carbonell, M. (2005). *Igualdad y Diferencia de Género*. Mexico: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Ministerio del Interior. (29 de Mayo de 2023). *Corte Constitucional del Ecuador*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J2VzY3JpdG8nLCBldWlkOiczYjllMmY3My1kZjYxLTRlNjEtOTQ4Yi1jMjUyZmNkNGZhOTEucGRmJ30=

Naciones Unidas. (2022). *Naciones Unidas*. Obtenido de Objetivos de Desarrollo Sostenible: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

Ortiz, O. (2011). *Herramientas para una comprensión amplia de la igualdad sustancial y la no discriminación*. México: Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal México. Obtenido de Piensadh.cd hdf.org.mx.

Plan Nacional para el Buen Vivir . (13 de Julio de 2017-2021). *Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, Senplades*. Obtenido de CONSEJO NACIONAL DE PLANIFICACIÓN (CNP): <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>

Policía Nacional del Ecuador. (28 de Junio de 2023). *Documento Cumplimiento de Sentencia*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador: http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J2Vz

Y3JpdG8nLCB1dWlkOidlN2EwMWMMyZC1kMDI2LTQ1OWEtYTU3Mi03ZDA4ZjQ2
MGI1MmYucGRmJ30=

Policía Nacional del Ecuador. (16 de Mayo de 2023). *Instructivo para la Evaluación Médica-
Odontológica*. Obtenido de Corte Constitucional del Ecuador:
[http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J2Vz
Y3JpdG8nLCB1dWlkOidjNDkxNmM0ZC00NTg3LTRkNjYtYTc4My01ZjUwNDk0ZD
VmOGYucGRmJ30=](http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkOidjNDkxNmM0ZC00NTg3LTRkNjYtYTc4My01ZjUwNDk0ZDVmOGYucGRmJ30=)

Real Academia Española. (- de - de 2014). *Real Academia Española*. Obtenido de Diccionario de
la lengua española: <https://dle.rae.es/discriminar?m=form>

Rodriguez, J. (2006). *Una teoría de la no discriminación*. Ciudad de México: Instituto de
Investigaciones Jurídicas.

Rodríguez, M. L., & Ruiz, G. R. (2022). La educación como derecho: Acuerdos, agendas y
alcances en la región latinoamericana. *Revista Española de Educación Comparada*, 48-64.

Sentencia , No. 39-18-IN/22 (Corte Constitucional del Ecuador 08 de Junio de 2022).

Sentencia, CASO No. 1894-10-JP (Corte Constitucional del Ecuador 04 de Marzo de 2020).

Sentencia, 791-21-JP/22 (Corte Constitucional del Ecuador 14 de Diciembre de 2022).

Zuleta, A. (2019). El principio de igualdad y no discriminación analizada desde la figura de la
mujer como sujetos de derechos. *Revista ECOTEC (9) Nro. 2*, p.p. 1-14.

11. Anexos

Anexo 1 Cronograma

Tabla 5 Cronograma

ACTIVIDAD	Meses	Marzo				Abril				Mayo				Junio				Julio				Agosto				Septiembre			
	Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Elaboración del Protocolo de investigación																													
Búsqueda de Referencias Documentales, Ley , Doctrina y Jurisprudencia																													
Revisión del Protocolo de Investigación																													
Correcciones del Protocolo por parte del Director																													
Aprobación del Protocolo de Investigación																													
Revisión Bibliográfica de Jurisprudencia																													
Elección de revista																													
Redacción del 1° informe de TFT según la guía																													
Revisión y corrección por parte del Director																													
Redacción del 2° informe de TFT																													
Revisión y corrección por parte del Director																													
Redacción del 3° informe de TFT																													
Revisión y corrección por parte del Director																													
Presentación del TFT y petición del tribunal																													
Asignación de tribunal y corrección																													

Aprobación del TFT																																				
Sustentación																																				

Presupuesto y Financiamiento

La presente investigación se desarrollará con presupuesto y financiamiento propio.

Anexo 2 Preguntas para entrevistas



Entrevistas al Personal de la Policía Nacional del Ecuador

El estudio se lleva a cabo con el propósito de demostrar en qué medida se cumple el respeto del principio de igualdad y no discriminación en el acceso de personal femenino a la Policía Nacional del Ecuador, y qué acciones se necesitan para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación y en consecuencia el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Cuestionario de Preguntas Planteadas a las entrevistadas de la Policía Nacional del Ecuador:

1. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan las mujeres al intentar ingresar a la Policía Nacional del Ecuador?
2. ¿Alguna vez ha escuchado, presenciado o vivido algún acto de discriminación o impedimento por alguna situación dentro de la carrera policial?
3. ¿Cree usted que dentro de los rangos oficiales existe un mayor número de mujeres que de hombres?



Entrevistas al Instructor especialista en Derechos Humanos de la Policía Nacional del Ecuador

El estudio se lleva a cabo con el propósito de demostrar en qué medida se cumple el respeto del principio de igualdad y no discriminación en el acceso de personal femenino a la Policía Nacional del Ecuador, y qué acciones se necesitan para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación y en consecuencia el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Cuestionario de Preguntas Planteadas al entrevistado de la Policía Nacional del Ecuador:

1. ¿Cuál es el cargo que ocupa dentro de la Policía Nacional?
2. ¿Cómo se comparan las tasas de éxito de los solicitantes masculinos y femeninos en el proceso de selección de la Policía Nacional del Ecuador?
3. ¿Qué medidas ha tomado la Policía Nacional del Ecuador para mejorar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el proceso de selección?
4. ¿Cómo se asegura la Policía Nacional del Ecuador de que los procesos de selección sean justos y equitativos para todos los postulantes?
5. ¿En qué medida la Policía Nacional del Ecuador se asegura de que las mujeres tengan acceso a las mismas oportunidades de ascenso y promoción que los hombres?
6. ¿Qué papel juega la educación en la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres en la Policía Nacional del Ecuador?
7. ¿Considera que es de gran importancia implementar programas de formación en derechos humanos, igualdad de género y no discriminación para garantizar el acceso en condiciones de igualdad a la carrera policial?
8. ¿Cómo asegurar que estos procesos de capacitación se implementen efectivamente y logren su fin para el que fueron propuestos es decir sé que lleguen a materializar en su cumplimiento?



Entrevistas al Ministerio de la Mujer y DD. HH, Procuraduría Síndica del Gobierno Provincial de Loja, Defensoría del Pueblo, y otras

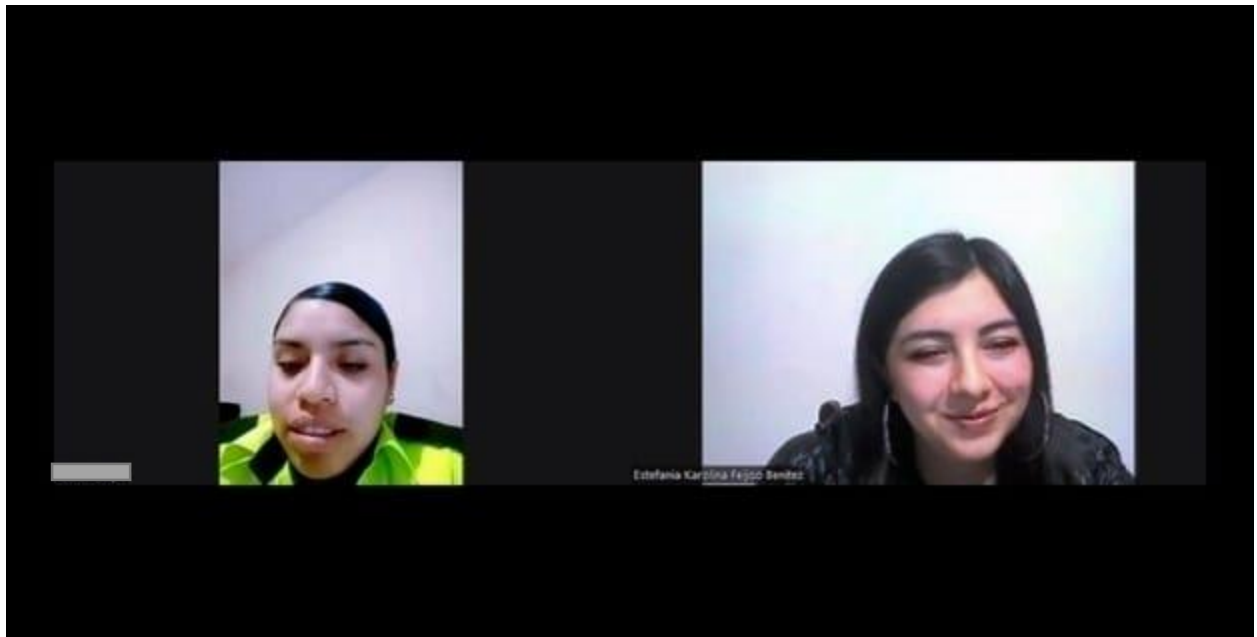
El estudio se lleva a cabo con el propósito de demostrar en qué medida se cumple el respeto del principio de igualdad y no discriminación en el acceso de personal femenino a la Policía Nacional del Ecuador, y qué acciones se necesitan para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación y en consecuencia el cumplimiento de los compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos.

Cuestionario de Preguntas Planteadas a los Entrevistados

1. ¿Qué papel juega la educación en la promoción de la igualdad de oportunidades para las mujeres en la Policía Nacional del Ecuador?
2. ¿Cómo se puede mejorar el acceso de las mujeres a la Policía Nacional del Ecuador?
3. ¿Qué medidas se pueden tomar para garantizar que se cumplan las sentencias constitucionales relacionadas con la igualdad de oportunidades para las mujeres en la Policía Nacional del Ecuador?
4. ¿Considera que es de gran importancia implementar programas de formación en derechos humanos, igualdad de género y no discriminación para garantizar el acceso en condiciones de igualdad a la carrera policial?
5. ¿Qué contenidos se debería abordar en los procesos de capacitación y cuál debería ser la periodicidad en que se deben realizar los procesos de capacitación?
6. ¿Cómo asegurar que estos procesos de capacitación se implementen efectivamente y logren su fin para el que fueron propuestos es decir sé que lleguen a materializar en su cumplimiento?

Anexo 3 Fotografías con los entrevistados

- Personal de la Policía Nacional del Ecuador





- Psic. Patricia Gutiérrez, Mgtr. (Defensoría del Pueblo, delegación provincial Loja)



- Psic. Sofía Cueva (Directora Ministerio de la Mujer y DD.HH.)



- Abg. Rosa Castillo (Ministerio de la Mujer y DD.HH.)



- Md. Vet. Zoot. Lorena Rodríguez (Acción Feminista por la Paz)



- Abg. Paulo Carrión (Procurador Síndico GPL)



- Dra. Jenny Jaramillo (Docente Unl)



- Abg. Jeny Vargas, Mgtr (Coordinadora de Seguimiento a Sentencias y Dictámenes de la Corte Constitucional)



Anexo 4 Solicitudes para entrevistas



Loja, 10 de julio de 2023

Doctor

Paulo Carrión, Abg.

PROCURADOR SÍNDICO GPL

En su despacho. -

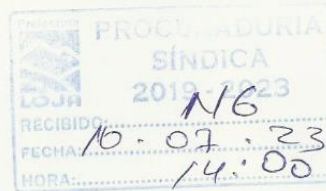
Señor procurador reciba un cordial saludo, por medio del presente pongo en su conocimiento que, en mi calidad de maestrante de Derecho Constitucional con mención en Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Loja, me encuentro planificando un proyecto de investigación de nivel descriptivo, en el que se establezca el Cumplimiento de la sentencia No 791-21-JP/22 sobre la discriminación en la selección de personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador, un estudio crítico, el que será expuesto a la comunidad científica en lo posterior en sus distintos formatos (artículos científicos, capítulos de libro, ponencias, etc.). Para cumplir este objetivo necesito el apoyo de la institución de su regencia con información correspondiente. Por lo expuesto, acudo a su autoridad y solicito se me conceda una entrevista, por lo que creo profundamente que la Procuraduría Síndica me ayudará a lograr estos objetivos gracias al prestigio, trascendencia, desarrollo dogmático y jurídico en los ordenamientos legales estatales.

Por la favorable acogida que dé al presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Abg. Estefanía Karolina Feijoó Benítez

Maestrante de Derecho Constitucional mención Derechos Humanos



Loja, 10 de julio de 2023

Doctora

Sofía Cueva, Psic.

DIRECTORA MINISTERIO DE LA MUJER Y DDHH

En su despacho. -

Distinguida directora reciba un cordial saludo, por medio del presente pongo en su conocimiento que, en mi calidad de maestrante de Derecho Constitucional con mención en Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Loja, me encuentro planificando un proyecto de investigación de nivel descriptivo, en el que se establezca el Cumplimiento de la sentencia No 791-21-JP/22 sobre la discriminación en la selección de personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador, un estudio crítico, el que será expuesto a la comunidad científica en lo posterior en sus distintos formatos (artículos científicos, capítulos de libro, ponencias, etc.). Para cumplir este objetivo necesito el apoyo de la institución de su regencia con información correspondiente. Por lo expuesto, acudo a su autoridad y solicito se me conceda una entrevista, por lo que creo profundamente que el Ministerio de la Mujer me ayudará a lograr estos objetivos gracias al prestigio, trascendencia, desarrollo dogmático y jurídico en los ordenamientos legales estatales.

Por la favorable acogida que dé al presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Abg. Estefanía Karolina Feijoó Benítez

Maestrante de Derecho Constitucional mención Derechos Humanos

Recibido
10/07/23

Loja, 10 de julio de 2023

Doctora

Rosa Castillo, Abg.

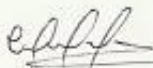
ABOGADA MINISTERIO DE LA MUJER Y DDHH

En su despacho. -

Distinguida abogada reciba un cordial saludo, por medio del presente pongo en su conocimiento que, en mi calidad de maestrante de Derecho Constitucional con mención en Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Loja, me encuentro planificando un proyecto de investigación de nivel descriptivo, en el que se establezca el Cumplimiento de la sentencia No 791-21-JP/22 sobre la discriminación en la selección de personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador, un estudio crítico, el que será expuesto a la comunidad científica en lo posterior en sus distintos formatos (artículos científicos, capítulos de libro, ponencias, etc.). Para cumplir este objetivo necesito el apoyo de su persona con información correspondiente. Por lo expuesto, acudo a su autoridad y solicito se me conceda una entrevista, por lo que creo profundamente que el Ministerio de la Mujer me ayudará a lograr estos objetivos gracias al prestigio, trascendencia, desarrollo dogmático y jurídico en los ordenamientos legales estatales.

Por la favorable acogida que dé al presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,



Abg. Estefanía Karolina Feijó Benítez

Maestrante de Derecho Constitucional mención Derechos Humanos





UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Loja, 10 de julio de 2023

Sargento

Fernando Balcázar, Sgto.

Instructor de Derechos Humanos de la Policía Nacional del Ecuador

En su despacho. -

Distinguido Sargento Balcázar reciba un cordial saludo, por medio del presente pongo en su conocimiento que, en mi calidad de maestrante de Derecho Constitucional con mención en Derechos Humanos de la Universidad Nacional de Loja, me encuentro planificando un proyecto de investigación de nivel descriptivo, en el que se establezca el Cumplimiento de la sentencia No 791-21-JP/22 sobre la discriminación en la selección de personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador, un estudio crítico, el que será expuesto a la comunidad científica en lo posterior en sus distintos formatos (artículos científicos, capítulos de libro, ponencias, etc.). Para cumplir este objetivo necesito el apoyo de la institución de su regencia con información correspondiente. Por lo expuesto, acudo a su autoridad y solicito se me conceda una entrevista, por lo que creo profundamente que la Policía Nacional me ayudará a lograr estos objetivos gracias al prestigio, trascendencia, de la Institución Policial.

Por la favorable acogida que dé al presente, anticipo mi agradecimiento.

Atentamente,

Abg. Estefanía Karolína Feijó Benítez

Maestrante de Derecho Constitucional mención Derechos Humanos

Recibido
01 AGOSTO 2023
Sgd. BALCAZAR F
JHDD.

Anexo 5 Certificado de traducción del abstract



Juan Pablo Ordóñez Salazar

CELTA-Certified English Teacher, traductor e intérprete.

Certificación de traducción al idioma inglés.

Juan Pablo Ordóñez Salazar.

CELTA-certified English Teacher, traductor e intérprete.

CERTIFICA:

Que el documento aquí compuesto es fiel traducción del idioma español al idioma inglés, Trabajo de Titulación titulado: **“Cumplimiento de la Sentencia No. 791-21-JP/22 sobre la discriminación en la selección de personal femenino en la Policía Nacional del Ecuador, un estudio crítico”**, de autoría de la estudiante Estefanía Karolina Feijoó Benítez, con número de cédula 1105911844, egresada de la Maestría de Derecho Constitucional mención Derechos Humanos de la Unidad de Estudios a Distancia y en Línea de la Universidad Nacional de Loja.

Lo certifico en honor a la verdad, y autorizo a la interesada hacer uso del presente en lo que a sus intereses convenga.

Loja, 21 de agosto del 2023

Juan Pablo Ordóñez

110360109 Firmado

0 JUAN
PABLO
ORDOÑEZ
SALAZAR

digitalmente por
1103601090 JUAN
PABLO ORDOÑEZ
SALAZAR
Fecha: 2023.08.21
21:30:09 -05'00'

SALAZAR

Salazar DNI: 110360109-0

Código de Perito de la Judicatura: 12298374

CELTA – CERTIFIED ENGLISH TEACHER, TRADUCTOR E INTÉRPRETE