

PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



Programa de Segunda Especialidad en Derecho Público y Buen
Gobierno

Requisitos restrictivos para la reincorporación de las
mujeres por embarazo o maternidad en la formación militar

Trabajo académico para optar el título de Segunda
Especialidad en Derecho Público y Buen Gobierno

Autor:

María Alexandra Palomino Jaramillo

Asesor:

Renato Antonio Constantino Caycho

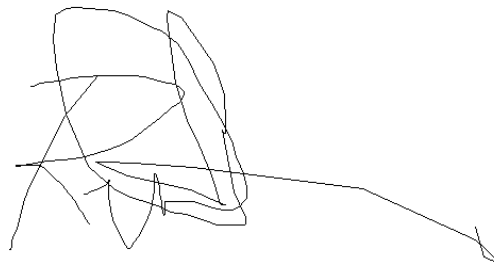
Lima, 2025

Informe de Similitud

Yo, Renato Constantino Caycho, docente de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor(a) del Trabajo Académico titulado "Requisitos restrictivos para la reincorporación de las mujeres por embarazo o maternidad en la formación militar", del autor PALOMINO JARAMILLO, MARIA ALEXANDRA, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 27%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el 7 de diciembre del 2025.
- He revisado con detalle dicho reporte, así como el Trabajo Académico, y no se advierten indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lima, 16 de diciembre del 2025

<u>Apellidos y nombres del asesor / de la asesora:</u> RENATO CONSTANTINO CAYCHO	
DNI: 46049208	Firma: 
ORCID: https://orcid.org/0000-0002-5721-1541	

RESUMEN

El presente informe analiza los requisitos establecidos en el artículo 8 del Anexo E del Decreto Supremo N.º 009-2019-DE, los cuales regulan el reingreso de las mujeres embarazadas o madres en los institutos de formación militar. En el análisis se demuestra que estas disposiciones, pese a estar redactadas bajo una apariencia de neutralidad administrativa, configuran una discriminación indirecta por razón de género, al imponer condiciones desproporcionadas que afectan principalmente a las mujeres y generan barreras estructurales para el ejercicio de sus derechos. Se sostiene que los requisitos vulneran los derechos constitucionales a la igualdad, a la educación y al libre desarrollo de la personalidad, reconocidos por la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales ratificados por el Estado, en especial la CEDAW y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Asimismo, se aplica el test de igualdad desarrollado por el Tribunal Constitucional en el caso Profa (Exp. N.º 00045-2004-PI/TC) y el control de convencionalidad, a fin de determinar que las medidas adoptadas por el reglamento militar superan la idoneidad formal, pero no la necesidad ni la proporcionalidad, al existir alternativas menos restrictivas que permitirían cumplir los fines institucionales sin vulnerar derechos fundamentales. Finalmente, se concluye que los requisitos del Decreto Supremo N.º 009-2019-DE resultan incompatibles con el orden constitucional y convencional vigente, recomendándose su reforma integral con enfoque de igualdad sustantiva y derechos humanos, conforme a los principios del Buen Gobierno y la dignidad humana.

Palabras clave

Discriminación por razón de género, Derecho a la educación, Derecho al libre desarrollo de la personalidad, Mujeres embarazadas, Institutos de formación militar.

ABSTRACT

This present report analyzes the requirements established in Article 8 of Annex E of Supreme Decree No. 009-2019-DE, which regulate the reinstatement of pregnant women or mothers in Peru's military training institutes. The analysis demonstrates that these provisions, although drafted with an appearance of administrative neutrality, constitute indirect discrimination based on gender, as they impose disproportionate conditions that primarily affect women and create structural barriers to the exercise of their rights. It is argued that these requirements violate the constitutional rights to equality, education, and the free development of personality, as recognized by the Political Constitution of Peru and by the international treaties ratified by the State, particularly the CEDAW and the American Convention on Human Rights.

Furthermore, the equality test developed by the Constitutional Court in the Profa case (Exp. No. 00045-2004-PI/TC) and the control of conventionality are applied to determine that the measures adopted by the military regulation meet the requirement of formal suitability but fail the necessity and proportionality tests, since there are less restrictive alternatives that would allow institutional objectives to be achieved without infringing fundamental rights. Finally, it is concluded that the requirements set forth in Supreme Decree No. 009-2019-DE are incompatible with the current constitutional and conventional order, and their comprehensive reform is recommended, incorporating an approach based on substantive equality and human rights, in accordance with the principles of Good Governance and human dignity.

Keywords

Gender Discrimination, Right to Education, Right to Free Development of Personality, Pregnant Women, Military Training Institutes.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
SECCIÓN 1: Marco Conceptual - Normativo	3
1.1 El principio de igualdad y no discriminación en el Estado constitucional de derecho.....	3
1.2 La igualdad de género y la eliminación de barreras en el acceso a derechos.....	8
SECCIÓN 2: Marco institucional – Principios del Buen Gobierno y formación militar	14
2.1 El principio de Buen Gobierno en la gestión pública y militar	14
2.2 La formación militar y su función dentro del Estado.....	17
SECCIÓN 3: Análisis crítico de los requisitos restrictivos en la formación militar	20
3.1 Requisitos restrictivos para la reincorporación de las mujeres por embarazo o maternidad en la formación militar.....	20
3.2 Discriminación indirecta y afectación al derecho a la igualdad	23
3.3 Impacto en el derecho a la educación y al libre desarrollo de la personalidad.....	28
3.4. Compatibilidad con la normativa internacional y estándares de derechos humanos.....	33
CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES	36
BIBLIOGRAFÍA.....	38

INTRODUCCIÓN

El principio de igualdad constituye uno de los fundamentos esenciales del Estado constitucional peruano y orienta la actuación de todas las instituciones públicas, incluidas aquellas encargadas de la formación militar. La Constitución Política de 1993, en su artículo 2 inciso 2, reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación, mientras que el artículo 44 establece el deber estatal de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos.

Sin embargo, a pesar de este mandato, en sectores históricamente masculinizados como las Fuerzas Armadas subsisten normas y prácticas que generan impactos diferenciados sobre las mujeres, especialmente cuando enfrentan procesos de embarazo o maternidad. Este escenario es particularmente visible en los requisitos establecidos en el artículo 8 del Anexo E del Decreto Supremo N.º 009-2019-DE, que regulan la reincorporación de las alumnas reservadas por gestación. Tales requisitos han sido cuestionados por su severidad, por la falta de justificación objetiva y por las barreras que generan para la continuidad educativa de las mujeres.

El presente trabajo aborda como problema jurídico determinar si dichos requisitos configuran discriminación indirecta por razón de género, considerando que, aunque son presentados como medidas neutrales de administración institucional, producen efectos desproporcionados sobre las mujeres gestantes o madres, afectando sus derechos a la igualdad, a la educación y al libre desarrollo de la personalidad. Esta problemática exige un examen constitucional riguroso, pues los centros de formación militar, pese a su naturaleza jerárquica, no se encuentran exentos del deber de adecuar sus normas internas a los estándares de igualdad sustantiva.

La investigación aplica el test de igualdad desarrollado por el Tribunal Constitucional, evaluando la idoneidad, necesidad y proporcionalidad de los requisitos cuestionados. Este examen resulta pertinente a la luz del precedente

del caso Kimberly Ángela Chapoñán Meza, en el cual el Tribunal reconoció que la imposición de barreras relacionadas con el embarazo vulnera derechos fundamentales cuando no existe una justificación razonable. Además, se incorpora un control de convencionalidad, tomando como referencia la CEDAW, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la jurisprudencia de la Corte Interamericana, que exige a los Estados identificar y eliminar prácticas aparentemente neutrales pero que generan desigualdades estructurales.

La pertinencia del análisis radica en que la formación militar no solo cumple una función profesional, sino que también representa un espacio donde el Estado debe garantizar condiciones de igualdad real. La existencia de requisitos restrictivos que afectan a las mujeres madres evidencia la necesidad de revisar la normativa vigente bajo criterios de Buen Gobierno, razonabilidad y eficacia, asegurando que la disciplina institucional no se convierta en un mecanismo de exclusión.

Metodológicamente, el estudio desarrolla un marco conceptual y normativo, examina la función y estructura de la formación militar y realiza un análisis crítico de los requisitos establecidos en el Decreto Supremo N.º 009-2019-DE. A partir de ello, se concluye que la regulación analizada exige una revisión profunda para garantizar que no perpetúe desigualdades de género y que responda al mandato constitucional de protección de la dignidad humana.

SECCIÓN 1: Marco Conceptual - Normativo

1.1 El principio de igualdad y no discriminación en el Estado constitucional de derecho

El principio de igualdad constituye uno de los pilares sobre los cuales se estructura el Estado constitucional contemporáneo. En el caso peruano, la Constitución Política de 1993, en su artículo 2 inciso 2, reconoce el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier forma de discriminación, mientras que el artículo 44 establece como fin esencial del Estado la garantía de la plena vigencia de los derechos humanos y la promoción del bienestar general en condiciones de justicia y equidad. Estos preceptos evidencian que la igualdad no solo es un derecho individual, sino también un principio rector que orienta la actuación de los poderes públicos, de manera que toda decisión estatal debe estar guiada por la razonabilidad y la justicia material (Constitución Política del Perú, 1993, arts. 2.2 y 44).

En el marco teórico, la igualdad se ha desarrollado tanto como un derecho fundamental como un principio objetivo del orden jurídico. Desde la perspectiva de la teoría de los derechos fundamentales, Alexy considera que los principios son mandatos de optimización, lo que significa que deben realizarse en la mayor medida posible dentro de los límites jurídicos y fácticos (2002, p. 136). Aplicado al caso de la igualdad, esto implica que el Estado tiene la obligación de maximizar su eficacia mediante políticas y normas que eliminen situaciones de desigualdad estructural. Esta idea también subraya que la igualdad no es un valor estático, sino una tarea continua que exige la revisión constante de las normas y prácticas estatales a fin de evitar tratamientos discriminatorios injustificados.

Desde una visión histórica, la igualdad ha transitado de un enfoque meramente formal, típico del liberalismo clásico, hacia un entendimiento sustantivo propio del Estado social y democrático de derecho. Peces-Barba explica que la igualdad formal, aunque necesaria, resulta insuficiente para garantizar la justicia, porque la sola proclamación de la igualdad ante la ley no corrige las desigualdades materiales existentes (1999, p. 211). De allí que el constitucionalismo contemporáneo reconozca la necesidad de complementar la igualdad formal con una igualdad sustantiva, que implique medidas efectivas destinadas a remover

los obstáculos sociales, económicos o culturales que impiden a ciertos grupos ejercer plenamente sus derechos.

En esa misma línea, Ferrajoli sostiene que la igualdad sustantiva constituye una condición esencial de legitimidad del Estado de derecho, ya que, si la libertad y los derechos se disfrutan de manera desigual, la justicia pierde sentido (2001, p. 43). Esto es especialmente relevante en contextos como el peruano, donde las desigualdades de género, clase o condición social continúan reproduciendo brechas en el acceso a derechos fundamentales.

A nivel nacional, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (en adelante, TCP) ha reafirmado esta evolución del principio de igualdad. En el Exp. N.º 045-2004-AI/TC (f.j. 33), el Tribunal sostuvo que el derecho a la igualdad no exige un trato idéntico en todos los casos, sino un trato razonable y proporcional de acuerdo con las circunstancias. Esta interpretación refuerza la idea de que el principio de igualdad no prohíbe toda diferencia, sino únicamente aquella que carece de justificación objetiva. De manera complementaria, en el Exp. N.º 2945-2003-AA/TC (f.j. 8), el Tribunal señaló que la igualdad se encuentra estrechamente vinculada a la dignidad humana, en tanto ambas constituyen fundamentos de la justicia y de la legitimidad de la actuación estatal. Esta jurisprudencia ha consolidado una comprensión amplia del principio, que combina la igualdad formal ante la ley con la igualdad sustantiva en el ejercicio real de los derechos.

La doctrina peruana coincide en considerar que la igualdad tiene una doble dimensión. Danós (2014, p. 153) la concibe, por un lado, como un derecho subjetivo que protege a las personas frente a la arbitrariedad y, por otro, como un principio objetivo que orienta la acción del Estado hacia la eliminación de las desigualdades estructurales. De igual modo, Landa Arroyo (2017, p. 97) afirma que la igualdad, en su vinculación con la dignidad humana, es un valor axial del constitucionalismo peruano, ya que asegura la realización del Estado social y democrático de derecho. Así, la igualdad no se agota en un mandato de abstención, sino que impone al Estado la obligación de adoptar políticas de equidad, las cuales se expresan, entre otras, en la legislación sobre igualdad de oportunidades, no discriminación y paridad en el acceso a los cargos públicos.

En términos conceptuales, la diferencia entre igualdad formal e igualdad sustantiva es crucial. La primera garantiza que todas las personas sean tratadas del mismo modo ante la ley; la segunda busca garantizar que las condiciones materiales de vida y de acceso a derechos sean efectivamente equitativas. Bidart Campos (1998, p. 276) señala que el reconocimiento formal de la igualdad resulta vacío si el Estado no actúa para equilibrar las desventajas que ciertos grupos padecen de manera estructural. Por su parte, Rawls (1993, p. 77) plantea que una desigualdad solo puede considerarse justa cuando redunde en beneficio de los menos favorecidos. Desde esta visión, la igualdad sustantiva legitima un trato diferenciado que busque corregir desigualdades reales, siempre que el objetivo sea garantizar oportunidades equitativas.

Este criterio de diferenciación legítima también se encuentra en el artículo 103 de la Constitución, que permite dictar leyes especiales “cuando así lo exija la naturaleza de las cosas”. En consecuencia, no toda diferenciación normativa constituye una violación del principio de igualdad, sino únicamente aquella que carece de finalidad constitucional o que resulta desproporcionada. El Exp. N.º 0048-2004-PI/TC (f.j. 63) recoge esta idea al reconocer la validez de las acciones afirmativas como medidas temporales dirigidas a corregir desigualdades históricas. Dichas acciones no vulneran la igualdad, sino que la concretan en su sentido material, al permitir que los sectores marginados alcancen un punto de partida equitativo.

El respeto al principio de igualdad implica, además, aplicar el test de razonabilidad o de proporcionalidad a toda medida que introduzca diferencias de trato. Este test, establecido por el Tribunal Constitucional en el citado Exp. N.º 045-2004-AI/TC (f.j. 33), exige evaluar la idoneidad, la necesidad y la proporcionalidad estricta de la medida, con el fin de asegurar que toda diferenciación persiga un fin constitucional legítimo y emplee medios adecuados para alcanzarlo. Desde la teoría jurídica, Alexy (2002, p. 94) sostiene que el principio de proporcionalidad es la manifestación de la racionalidad del Estado de derecho, ya que impide que las autoridades actúen arbitrariamente bajo el pretexto de perseguir fines legítimos. En materia de igualdad, este principio resulta esencial para distinguir entre tratos diferenciados razonables y discriminaciones injustificadas.

En el plano normativo, la Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007), refuerza este mandato constitucional al establecer en su artículo 4 que el Estado debe garantizar condiciones que aseguren la igualdad de derechos, oportunidades y trato, y prohíbe toda forma de discriminación basada en el sexo o el género. Esta ley, junto con las políticas públicas implementadas por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, constituye un marco normativo orientado a hacer efectiva la igualdad sustantiva, lo cual se traduce en obligaciones concretas para las entidades públicas en materia de diseño de reglamentos, selección de personal y ejecución de programas estatales.

A nivel internacional, el principio de igualdad y no discriminación tiene un reconocimiento central en los tratados de derechos humanos ratificados por el Perú, los cuales forman parte del bloque de constitucionalidad conforme al artículo 55 de la Constitución. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en sus artículos 2 y 7, proclama que todas las personas son iguales en dignidad y derechos. De forma complementaria, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966), en su artículo 26, establece que la ley debe garantizar igual protección sin discriminación, mientras que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) dispone, en su artículo 2.2, que los Estados deben asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos sin distinción alguna. Estas normas internacionales reafirman que la igualdad no se limita al ámbito normativo interno, sino que constituye un compromiso universal de los Estados en materia de derechos humanos.

En el sistema interamericano, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH, 1969) consolida el principio de igualdad en sus artículos 1.1 y 24, imponiendo a los Estados el deber de respetar y garantizar los derechos sin discriminación y de asegurar igual protección ante la ley. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH), en el *Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile* (2012, párr. 79), afirmó que la igualdad y la no discriminación son normas de *ius cogens*, lo que significa que ningún Estado puede dejar de cumplirlas. Este reconocimiento implica que la igualdad es un principio de derecho internacional imperativo y de observancia obligatoria para todos los poderes públicos.

De manera complementaria, en la Opinión Consultiva OC-18/03 (párr. 88), la Corte IDH sostuvo que los Estados no solo deben abstenerse de discriminar de forma directa, sino también eliminar las normas o prácticas aparentemente neutras que generen efectos desproporcionados sobre determinados grupos. Esta interpretación es fundamental para comprender la discriminación indirecta, una forma de desigualdad menos evidente pero igualmente contraria a los derechos humanos.

Este criterio coincide con la Recomendación General N.º 28 del Comité CEDAW (2010, párr. 16), que establece que una norma o práctica neutra puede ser discriminatoria si afecta negativamente a las mujeres en mayor medida que a los hombres. Ambos estándares imponen al Estado peruano la obligación de revisar la normativa interna —incluidos los reglamentos institucionales— a fin de garantizar que no produzcan efectos adversos en razón de género.

La proyección internacional del principio de igualdad encuentra, además, una relación estrecha con el principio de Buen Gobierno, que exige que toda actuación pública se rija por la legalidad, la transparencia, la razonabilidad y la eficacia. Velarde Yáñez (2018, p. 64) indica que el Buen Gobierno supone adoptar decisiones razonables y proporcionales, orientadas al interés general y al respeto de la dignidad humana. Desde esta perspectiva, el respeto a la igualdad se convierte en un requisito de legitimidad democrática y en una condición indispensable para la confianza ciudadana en las instituciones. La igualdad no es solo un valor jurídico, sino un parámetro ético que define la calidad del ejercicio del poder.

En el contexto peruano, la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (D.S. N.º 004-2013-PCM) ha incorporado el principio de igualdad como eje transversal de la administración estatal. Esta política exige que las decisiones administrativas se adopten conforme al respeto de los derechos fundamentales y la equidad. En instituciones con estructuras jerárquicas, como las Fuerzas Armadas o los centros de formación militar, esta exigencia adquiere particular relevancia, debido a que la observancia del principio de igualdad fortalece la disciplina institucional al fundarla en el respeto a la dignidad de las personas y no en la imposición autoritaria.

La Corte IDH, en el *Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México* (2009, párr. 401), precisó que la persistencia de normas o prácticas discriminatorias y la ausencia de medidas eficaces para erradicarlas constituyen una violación del deber de garantía del artículo 1.1 de la CADH. Este pronunciamiento refuerza el deber de los Estados, incluido el Perú, de adoptar políticas activas para eliminar la discriminación, no solo mediante la ley, sino también a través de la transformación institucional y cultural.

En suma, el principio de igualdad y no discriminación, tanto en el derecho nacional como en el internacional, opera como un mandato de acción positiva para el Estado peruano. No basta con abstenerse de discriminar; es necesario promover condiciones reales de equidad y revisar las normas y prácticas que, aunque formalmente neutras, puedan generar resultados injustos o desproporcionados. Este principio, además, se articula con el de Buen Gobierno, que exige decisiones públicas razonables, transparentes y orientadas al bienestar general.

Por ello, en el contexto de las instituciones militares y educativas, el principio de igualdad adquiere una importancia especial: garantiza que los reglamentos internos respeten los derechos constitucionales y que ninguna medida administrativa perpetúe desventajas estructurales. Este enfoque sustantivo del principio de igualdad servirá de base para el análisis posterior sobre la discriminación indirecta en los requisitos restrictivos aplicados a las mujeres embarazadas en los centros de formación militar, objeto del presente trabajo.

1.2 La igualdad de género y la eliminación de barreras en el acceso a derechos

El reconocimiento de la igualdad de género constituye uno de los avances más significativos del constitucionalismo contemporáneo y del derecho internacional de los derechos humanos. Este principio no solo garantiza el trato equitativo entre hombres y mujeres, sino que busca transformar las estructuras sociales, culturales e institucionales que perpetúan la subordinación histórica de las mujeres. En el Perú, la igualdad de género se vincula directamente con el derecho a la igualdad y la no discriminación reconocida en la Constitución, así como con los compromisos internacionales asumidos por el Estado en virtud de

tratados como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), ratificada en 1982. A partir de esta base normativa, la igualdad de género se ha consolidado como un mandato constitucional y convencional que exige al Estado adoptar medidas activas para eliminar las barreras estructurales que limitan el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres.

Desde un enfoque teórico, la igualdad de género implica más que la paridad formal ante la ley. Representa una estrategia de justicia sustantiva orientada a corregir desigualdades históricas derivadas de roles sociales rígidos y de estereotipos de género. Alda Facio (2019, p. 72) señala que el patriarcado no solo es un sistema cultural, sino también jurídico, porque las normas legales han sido tradicionalmente diseñadas desde una perspectiva androcéntrica que privilegia las experiencias y necesidades de los hombres. Por ello, lograr la igualdad de género supone reestructurar el propio marco normativo para que refleje la diversidad y las experiencias reales de las mujeres. Esta reflexión es particularmente relevante en el contexto de las instituciones públicas y militares, donde la presencia femenina ha sido históricamente restringida por razones socioculturales y normativas.

En este sentido, la CEDAW define la discriminación contra la mujer como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad (CEDAW, 1979, art. 1). Este concepto amplía el entendimiento de la igualdad al incorporar no solo la intención discriminatoria, sino también los efectos desproporcionados que ciertas normas o prácticas pueden generar. La Recomendación General N.º 28 del Comité CEDAW (2010, párr. 16) aclara que la discriminación indirecta se produce cuando una norma o práctica aparentemente neutra tiene un impacto negativo desproporcionado sobre las mujeres, reproduciendo las desigualdades de género. Esta distinción es fundamental, porque permite identificar que muchas formas de discriminación no derivan de un trato explícitamente desigual, sino de la aplicación de reglas neutras en apariencia que afectan de manera diferenciada según el género.

El Tribunal Constitucional peruano ha reconocido este enfoque al señalar que la igualdad formal resulta insuficiente si no se acompaña de mecanismos que garanticen su efectividad material. En el Exp. N.º 00009-2015-PI/TC (f.j. 21), el Tribunal precisó que la igualdad sustantiva exige la adopción de medidas concretas para eliminar las barreras que impiden a determinados grupos ejercer plenamente sus derechos. Esta interpretación se ajusta al estándar internacional que considera la igualdad de género no solo como un derecho autónomo, sino como un principio transversal que condiciona la validez de todas las políticas y normas públicas. Por ello, el Estado peruano no puede limitarse a proclamar la igualdad, sino que debe garantizarla mediante políticas de equidad que reconozcan las diferencias reales y promuevan la justicia social.

La igualdad de género, en tanto principio estructurante del Estado democrático, impone un doble mandato: la eliminación de la discriminación directa y la erradicación de la discriminación indirecta. La primera se manifiesta en normas o actos que tratan de manera desigual a las mujeres por el solo hecho de serlo; la segunda, más compleja, se presenta cuando normas aparentemente neutras tienen consecuencias desproporcionadas sobre ellas. Marcela Lagarde (2015, p. 118) explica que la discriminación indirecta es una forma encubierta de desigualdad que perpetúa la subordinación, porque mantiene intactos los privilegios estructurales de los hombres mientras se presenta como neutralidad institucional. Este fenómeno se observa en distintos ámbitos del quehacer estatal, desde las políticas laborales hasta la formación militar, donde la supuesta objetividad de los requisitos o normas puede ocultar efectos excluyentes para las mujeres.

La aplicación del enfoque de género en el derecho constitucional permite comprender que la neutralidad normativa no garantiza necesariamente la igualdad. En sociedades estructuralmente desiguales, las normas “neutras” suelen reproducir las condiciones de desventaja. Butler (2020, p. 49) sostiene que las estructuras jurídicas y culturales han construido históricamente un modelo de sujeto masculino universal, lo que invisibiliza las experiencias de las mujeres y de otros grupos marginados. Por ello, el análisis jurídico con perspectiva de género exige deconstruir los supuestos normativos que legitiman las diferencias y evaluar los impactos reales de las normas en cada grupo social.

Esta perspectiva se alinea con el mandato constitucional de interpretación conforme a los derechos humanos y con el principio de unidad y concordancia práctica de la Constitución, que obliga a armonizar los derechos fundamentales en su aplicación.

En el Perú, el desarrollo normativo sobre igualdad de género ha sido progresivo. La Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007), estableció la obligación del Estado de promover condiciones que aseguren la igualdad de derechos, oportunidades y trato. Además, la Política Nacional de Igualdad de Género (D.S. N.º 008-2019-MIMP) introdujo el concepto de “brechas estructurales de género”, definiéndolas como las diferencias persistentes entre hombres y mujeres en el acceso, control y uso de recursos, oportunidades y beneficios. Esta política reconoce que la igualdad de género no puede lograrse sin transformar las prácticas institucionales y los patrones socioculturales que perpetúan dichas brechas. Por tanto, la igualdad de género se proyecta como una obligación estatal que exige políticas transversales, presupuestos con enfoque de género y mecanismos de seguimiento efectivos.

La eliminación de barreras en el acceso a derechos implica no solo modificar las normas que establecen diferencias explícitas, sino también revisar aquellas que generan efectos adversos en la práctica. Nussbaum (2011, p. 34), desde su enfoque de las capacidades, argumenta que el desarrollo humano requiere que las mujeres cuenten con condiciones reales para ejercer sus libertades y participar plenamente en la vida política y social. No basta con reconocer formalmente sus derechos si las estructuras institucionales o los estereotipos culturales continúan restringiendo su ejercicio. En el caso peruano, estas barreras se manifiestan en distintos sectores, como la educación, el empleo y la participación política, donde las mujeres enfrentan obstáculos adicionales para acceder y permanecer en espacios históricamente masculinizados.

Un ejemplo concreto de estas barreras puede observarse en las instituciones castrenses, donde las mujeres, a pesar de los avances normativos, siguen enfrentando limitaciones para ingresar, permanecer o ascender. Las disposiciones que restringen la formación militar de mujeres embarazadas reflejan cómo ciertos requisitos formalmente neutrales tienen un impacto desproporcionado sobre ellas. En la práctica, estas normas generan una tensión

entre la autonomía personal y los mandatos institucionales, afectando derechos constitucionales como la igualdad, la educación y el libre desarrollo de la personalidad. Este tipo de disposiciones, aunque no se presentan como discriminatorias, reproducen la idea de que la maternidad es incompatible con la vida profesional o académica, perpetuando estereotipos de género sobre el rol de las mujeres en la sociedad.

El análisis de este tipo de medidas requiere aplicar el principio de proporcionalidad y el enfoque de discriminación indirecta. La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el *Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México* (2009, párr. 401), enfatizó que los Estados tienen la obligación de eliminar las prácticas institucionales que perpetúan la violencia o la exclusión de las mujeres. Este mandato implica no solo sancionar los actos de discriminación directa, sino también revisar las normas internas que, sin intención explícita, reproducen desigualdades estructurales. En consecuencia, el Estado peruano tiene el deber de evaluar si las normas militares que imponen requisitos restrictivos a las mujeres embarazadas responden a fines legítimos y proporcionales o si, por el contrario, perpetúan patrones de discriminación incompatibles con la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos.

La igualdad de género también se vincula con la noción de justicia social. Fraser (2022, p. 64) argumenta que la redistribución de oportunidades debe ir acompañada del reconocimiento cultural, ya que las desigualdades no son solo económicas, sino también simbólicas. En este sentido, la igualdad de género exige visibilizar el valor de las experiencias y aportes de las mujeres, especialmente en sectores donde han sido históricamente invisibilizadas, como el militar, el policial o el político. La construcción de un Estado verdaderamente democrático requiere que todas las personas, sin distinción, puedan participar en igualdad de condiciones en la vida pública y en la toma de decisiones.

El enfoque de género, además, se relaciona directamente con el principio de Buen Gobierno. Este principio, desarrollado en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (D.S. N.º 004-2013-PCM), exige que la administración pública actúe con transparencia, equidad y razonabilidad. La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas constituye

una manifestación concreta de dicho principio, debido a que garantiza que las decisiones estatales no reproduzcan desigualdades ni discriminen de forma directa o indirecta. Velarde Yáñez (2018, p. 64) explica que una gestión pública basada en el Buen Gobierno debe incorporar criterios de equidad de género en la planificación y evaluación de sus acciones, como una condición esencial para la legitimidad democrática y la confianza ciudadana.

La doctrina reciente sostiene que el principio de igualdad de género tiene un carácter transversal, lo que implica que todas las normas, políticas y prácticas institucionales deben evaluarse desde su impacto diferenciado en mujeres y hombres. Facio (2019, p. 78) enfatiza que la transversalización del enfoque de género no se limita a la creación de leyes específicas, sino que debe integrarse en todos los niveles del diseño y ejecución de políticas públicas. De igual modo, Nussbaum (2011, p. 97) afirma que una sociedad justa debe garantizar que todas las personas desarrollen sus capacidades en igualdad de condiciones, lo que requiere eliminar las barreras sociales e institucionales que restringen la autonomía y la participación plena de las mujeres. Este planteamiento se alinea con el mandato constitucional peruano de promover la igualdad real y con la obligación internacional de adoptar medidas afirmativas para erradicar las desigualdades estructurales.

La igualdad de género no debe entenderse únicamente como una meta, sino como un proceso de transformación institucional y cultural. En el contexto peruano, esta transformación implica revisar los marcos normativos, capacitar a los funcionarios públicos y promover cambios en la cultura organizacional de las entidades del Estado. El objetivo es garantizar que las políticas y decisiones públicas no se basen en estereotipos, sino en criterios de razonabilidad y justicia. En particular, el ámbito militar representa un espacio clave para esta transformación, porque la eliminación de los prejuicios y restricciones de género fortalece la legitimidad institucional y el respeto por los derechos fundamentales.

En conclusión, la igualdad de género constituye una exigencia constitucional, ética y política que trasciende la mera proclamación legal. Su cumplimiento requiere un enfoque estructural que permita identificar y eliminar las barreras visibles e invisibles que impiden a las mujeres acceder y permanecer en condiciones de igualdad en todos los espacios públicos y privados. El Estado

peruano, en virtud de sus compromisos constitucionales y convencionales, tiene la obligación de garantizar que las normas, políticas y prácticas institucionales promuevan la equidad sustantiva, combatan la discriminación indirecta y aseguren la participación plena de las mujeres. En este marco, resulta indispensable analizar, desde un enfoque jurídico crítico, las disposiciones normativas de las instituciones militares que restringen el acceso o permanencia de mujeres embarazadas, debido a que su evaluación permitirá determinar si tales medidas se ajustan a los principios de igualdad, dignidad y Buen Gobierno que inspiran el orden constitucional peruano.

SECCIÓN 2: Marco institucional – Principios del Buen Gobierno y formación militar

2.1 El principio de Buen Gobierno en la gestión pública y militar

El principio de Buen Gobierno se ha consolidado en los últimos años como uno de los ejes transversales de la administración pública moderna, orientando el ejercicio del poder estatal hacia la transparencia, la eficiencia, la rendición de cuentas y el respeto de los derechos fundamentales. Este principio, aunque no expresamente mencionado en la Constitución, se deriva de su artículo 43, que establece que el Perú es un Estado democrático, social, independiente y unitario, organizado bajo el principio de la separación de poderes y el respeto de los derechos humanos. Así, el Buen Gobierno constituye una concreción de los valores de la Constitución Política del Perú (1993) y un instrumento esencial para asegurar la legitimidad de la gestión pública y la confianza ciudadana en las instituciones.

En el contexto peruano, el Buen Gobierno ha adquirido relevancia a través de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP), aprobada mediante el Decreto Supremo N.º 004-2013-PCM y actualizada en 2022. Este documento establece como objetivo principal promover una gestión pública orientada a resultados, basada en principios de legalidad, eficiencia, equidad, participación y transparencia. Según la Secretaría de Gestión Pública (2022), el Buen Gobierno no solo se refiere al cumplimiento formal de la ley, sino también a la calidad ética y democrática de las decisiones públicas, lo que implica la

responsabilidad de garantizar derechos y promover la igualdad en todas las áreas del Estado. Este enfoque busca una administración estatal más cercana al ciudadano y comprometida con los valores del servicio público.

En el ámbito internacional, las Directrices de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2021) han influido significativamente en el fortalecimiento del Buen Gobierno en los Estados latinoamericanos. Estas directrices destacan que la gobernanza pública moderna debe centrarse en la integridad, la rendición de cuentas y la participación social, bajo el principio de que el poder público es un mandato temporal orientado al bien común. Asimismo, la OCDE resalta que las políticas de Buen Gobierno son herramientas fundamentales para prevenir la corrupción, mejorar la eficiencia estatal y fortalecer la confianza entre la ciudadanía y las instituciones públicas. Este modelo ha sido incorporado en los esfuerzos de Perú por mejorar sus estándares de gobernanza en el proceso de adhesión a dicha organización.

La doctrina reciente ha profundizado en la dimensión ética del Buen Gobierno. Jiménez y Cuenca (2021, p. 63) sostienen que este principio representa la traducción práctica del Estado constitucional en la gestión diaria, ya que busca equilibrar la eficacia administrativa con la justicia y la rendición de cuentas. Según estos autores, la función pública no debe evaluarse únicamente por su productividad o por el cumplimiento normativo, sino también por su coherencia con los valores constitucionales, entre ellos la igualdad, la probidad y la dignidad humana. Así, el Buen Gobierno se configura como un mandato ético-jurídico que orienta la actuación estatal hacia la satisfacción de los derechos y las necesidades colectivas.

En el plano normativo, la aprobación de la Ley N.º 31227 (2021), que fortalece el Sistema Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, representa un avance sustantivo en la institucionalización del Buen Gobierno en el Perú. Esta ley establece como principios rectores de la gestión pública la transparencia, la integridad, la rendición de cuentas y la participación ciudadana, los cuales son componentes esenciales del Buen Gobierno. Su artículo 3 dispone que todas las entidades del Estado deben promover una cultura organizacional basada en la ética pública y la prevención de conflictos de interés, consolidando así la

responsabilidad de las autoridades como garantes de la confianza pública. Esta normativa reafirma que el ejercicio del poder no es un privilegio, sino una función sometida a control y evaluación social.

El Buen Gobierno también se vincula con el principio de legalidad administrativa, consagrado en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (2022). Este principio exige que toda actuación estatal se funde en la ley y en la finalidad pública, lo cual implica que la gestión pública debe regirse por criterios de razonabilidad, proporcionalidad y respeto a los derechos fundamentales. En consecuencia, el Buen Gobierno se configura como una obligación jurídica y moral que impone límites a la discrecionalidad administrativa y garantiza la supremacía del interés público sobre cualquier interés particular.

La aplicación del Buen Gobierno en el ámbito militar reviste especial importancia, debido a la naturaleza jerárquica y disciplinaria de las Fuerzas Armadas. Estas instituciones, si bien gozan de autonomía funcional, se encuentran sometidas a los principios constitucionales del Estado democrático y social de derecho. El artículo 168 de la Constitución establece que las Fuerzas Armadas obedecen al poder constitucional y están subordinadas a la autoridad civil. En ese sentido, el Buen Gobierno militar se traduce en una gestión institucional que respeta los derechos fundamentales de su personal y asegura la transparencia, la legalidad y la equidad en el ejercicio de la autoridad. Salazar (2020, p. 82) sostiene que el Buen Gobierno castrense implica incorporar estándares éticos y de derechos humanos en la administración militar, de modo que la jerarquía no se convierta en un espacio de arbitrariedad, sino en una estructura que fomente la responsabilidad y la justicia institucional.

En el ámbito castrense, el Buen Gobierno debe manifestarse tanto en la gestión administrativa como en la formación profesional. La adopción de prácticas de integridad y rendición de cuentas es indispensable para evitar abusos de autoridad y asegurar que las decisiones disciplinarias o formativas se ajusten a los principios constitucionales. Castillo (2021, p. 105) enfatiza que la aplicación del Buen Gobierno en el entorno militar supone un cambio cultural que permita equilibrar la disciplina con el respeto a la dignidad humana. Este equilibrio resulta fundamental para garantizar que las instituciones armadas no se aparten de su

misión constitucional de defensa de la soberanía, manteniendo su legitimidad ante la sociedad.

De esta manera, el Buen Gobierno, entendido como un principio transversal, no solo se aplica a los organismos civiles, sino que también debe orientar la gestión de las Fuerzas Armadas y sus centros de formación. La transparencia en la administración militar, la igualdad de oportunidades en la carrera castrense y el respeto por los derechos humanos del personal son manifestaciones concretas de este principio. La implementación efectiva del Buen Gobierno en el sector defensa requiere, por tanto, consolidar mecanismos de control interno, fortalecer la ética institucional y promover la educación en valores constitucionales dentro de las escuelas y academias militares.

En síntesis, el Buen Gobierno en la gestión pública y militar se configura como un marco de responsabilidad democrática que exige que toda decisión estatal — sin excepción— responda al interés general y respete los derechos fundamentales. En el ámbito castrense, este principio actúa como una garantía de legitimidad y equilibrio entre la autoridad y los derechos de quienes integran las instituciones armadas, asegurando que la jerarquía se ejerza dentro de los límites constitucionales y éticos del Estado de derecho.

2.2 La formación militar y su función dentro del Estado

La formación militar, como parte del sistema educativo especializado del Estado peruano, cumple un papel fundamental en la consolidación de la defensa nacional y en la promoción de valores cívicos y democráticos. El artículo 163 de la Constitución Política del Perú (1993) establece que la defensa nacional es integral y permanente, y que todas las personas e instituciones deben participar en su desarrollo. En este marco, la formación militar tiene como objetivo preparar a los futuros integrantes de las Fuerzas Armadas en competencias técnicas, físicas y éticas que garanticen la seguridad y soberanía del país. Sin embargo, esta formación no puede concebirse como un ámbito aislado de los principios constitucionales, sino como un espacio donde deben coexistir la disciplina militar y el respeto a los derechos fundamentales.

La educación militar, al ser impartida en instituciones públicas del Estado, se encuentra sujeta a los valores del sistema democrático. Según la Ley N.º 29108, Ley de Educación y Formación de las Fuerzas Armadas (2018), la enseñanza militar debe orientarse a fortalecer la identidad nacional, la ética profesional, la responsabilidad ciudadana y el respeto por los derechos humanos. Esta norma refleja la transición de un modelo tradicional de formación, basado exclusivamente en la obediencia y la jerarquía, hacia un modelo integral que incorpora principios de igualdad, transparencia y Buen Gobierno. En consecuencia, la función de la formación militar no se limita a la preparación operativa, sino que implica también la interiorización de los valores constitucionales.

La doctrina contemporánea ha resaltado que la educación militar moderna debe responder a las exigencias de un Estado constitucional y democrático. Martínez y López (2020, p. 141) explican que la formación castrense no puede estar desligada del marco de derechos humanos, porque la legitimidad de las Fuerzas Armadas depende de su capacidad para actuar dentro de los límites de la ley y en respeto del principio de dignidad. Este enfoque se complementa con las Recomendaciones de Naciones Unidas sobre Educación Militar y Derechos Humanos (2021), que instan a los Estados a garantizar que los programas de formación incluyan contenidos sobre igualdad de género, prevención de la violencia y resolución pacífica de conflictos. De este modo, la formación militar no solo cumple una función de defensa, sino también una función educativa y social.

El contexto peruano presenta retos particulares en este ámbito. Si bien las Fuerzas Armadas han avanzado en la adopción de políticas de igualdad y modernización, aún persisten tensiones entre la cultura jerárquica y la plena vigencia de los derechos fundamentales. García (2019, p. 97) advierte que la rigidez del sistema disciplinario puede derivar en prácticas que restringen derechos o reproducen estereotipos, especialmente en el caso de las mujeres. Por ello, resulta necesario integrar la perspectiva de derechos humanos en todos los niveles de la formación castrense, a fin de garantizar que los futuros oficiales comprendan que la disciplina y la obediencia no son incompatibles con la dignidad y la igualdad.

En este contexto, la aplicación del principio de Buen Gobierno en las escuelas militares adquiere un significado práctico. Este principio exige que las decisiones relacionadas con el ingreso, la permanencia y el ascenso del personal se basen en criterios objetivos, transparentes y proporcionales. La formación militar, como espacio educativo del Estado, debe reflejar los valores de equidad, mérito y legalidad. Reyes (2021, p. 88) sostiene que la institucionalización del Buen Gobierno en la educación militar fortalece la confianza ciudadana en las Fuerzas Armadas y contribuye a la consolidación del Estado democrático. Además, asegura que los procesos formativos respeten la igualdad de oportunidades y eliminen cualquier forma de discriminación, directa o indirecta.

Por otra parte, el rol de la formación militar trasciende la preparación bélica, ya que cumple una función social de carácter integrador. Las academias militares, al acoger jóvenes de diversas regiones y contextos, constituyen espacios de convivencia donde se fortalecen la identidad nacional y los valores cívicos. Sin embargo, estos espacios deben estar libres de prácticas discriminatorias o excluyentes. Cortez (2020, p. 132) argumenta que las instituciones militares tienen la responsabilidad de promover una cultura de respeto mutuo, en la que la disciplina se concilie con la libertad y el reconocimiento de la diversidad. Así, la educación militar puede convertirse en un modelo de convivencia democrática dentro de un sistema tradicionalmente jerárquico.

En conclusión, la formación militar y el principio de Buen Gobierno constituyen pilares complementarios en la consolidación del Estado constitucional peruano. Mientras el Buen Gobierno impone estándares de transparencia, equidad y responsabilidad, la educación militar ofrece el espacio idóneo para materializarlos en la práctica institucional. Integrar estos principios permite fortalecer la confianza ciudadana, promover la igualdad y consolidar la legitimidad democrática de las Fuerzas Armadas. La próxima sección abordará, desde una perspectiva crítica, cómo ciertas disposiciones normativas sobre la permanencia de las mujeres embarazadas en la formación militar pueden contradecir estos principios, generando tensiones entre la disciplina institucional y los derechos fundamentales.

SECCIÓN 3: Análisis crítico de los requisitos restrictivos en la formación militar

3.1 Requisitos restrictivos para la reincorporación de las mujeres por embarazo o maternidad en la formación militar

El Decreto Supremo N.º 009-2019-DE, que aprueba el Reglamento de Reserva de Vacante por Gestación y Maternidad en los Institutos de Formación Profesional de las Fuerzas Armadas, establece en su Anexo E, artículo 8 una serie de condiciones que las alumnas deben cumplir para reincorporarse a su formación después del embarazo. Aunque estas exigencias se presentan como simples trámites administrativos o como parte de la disciplina militar, en realidad imponen cargas excesivas que afectan principalmente a las mujeres, limitando su derecho a la igualdad, a la educación y al libre desarrollo de la personalidad (Constitución Política del Perú, 1993, arts. 2.2, 13 y 16).

El inciso a) del artículo mencionado exige que la alumna presente una solicitud de reingreso con sesenta días de anticipación antes de concluir el periodo de reserva. Esta regla no toma en cuenta las condiciones reales de la recuperación posparto ni las responsabilidades de cuidado que asume una madre recién dada de alta. En la práctica, este plazo estricto se convierte en una barrera temporal que penaliza la maternidad y pone en riesgo la continuidad educativa.

El inciso b) obliga a la cadete a firmar una declaración jurada en la que acepta las “condiciones de vida y restricciones propias” de la formación militar y reconoce que su condición de madre “no le otorga privilegios ni distinciones”. Esta exigencia refuerza una idea equivocada de igualdad formal, en la que se considera que todos están en las mismas condiciones, sin reconocer las diferencias reales derivadas de la maternidad. En lugar de garantizar igualdad sustantiva, obliga a las alumnas a renunciar a cualquier medida de apoyo o flexibilidad, perpetuando una situación de desventaja. Como explica Facio (2019, p. 78), la verdadera igualdad requiere reconocer las diferencias y eliminar los obstáculos estructurales que limitan a las mujeres.

El inciso c) dispone que, si la cadete es menor de edad, la declaración jurada debe ser firmada por sus padres o apoderados. Esta medida no aporta mayor

protección, sino que complica innecesariamente el trámite para jóvenes que ya se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad, generando demoras o incluso impidiendo su retorno.

El inciso d) es uno de los más restrictivos, ya que exige una resolución judicial o acta de conciliación en la que se establezca que la custodia del hijo será asumida por otra persona mientras dure la formación. Esta condición es claramente invasiva y desproporcionada, debido a que obliga a la madre a ceder temporalmente la tenencia del menor para poder continuar sus estudios. Supeditar el derecho a la educación a renunciar al cuidado del hijo contradice el artículo 4 de la Constitución, que protege a la familia y obliga al Estado a apoyarla. También vulnera el artículo 10 de la CEDAW (1979), que prohíbe la discriminación en el acceso a la educación por motivos de maternidad. El Tribunal Constitucional, en el fundamento 32 del Exp. N.º 00374-2017-PA/TC, señaló que este tipo de requisitos son irrazonables, porque no se relacionan con la finalidad formativa ni con la seguridad institucional.

El inciso e) requiere no tener antecedentes penales, judiciales o policiales, algo totalmente innecesario en este contexto. Esta regla refuerza estereotipos negativos al asociar a la mujer madre con un posible riesgo disciplinario, sin ninguna base lógica. De acuerdo con la Ley N.º 27444 (2022), el principio de razonabilidad exige que las exigencias administrativas guarden proporción con su objetivo; aquí ese vínculo no existe.

El inciso f) exige exámenes médicos y psicofísicos dentro de los treinta días previos al reingreso. Aunque la verificación de aptitud física es válida en una formación militar, su aplicación uniforme ignora las condiciones de recuperación posparto y termina siendo un filtro de exclusión. Siguiendo el enfoque de capacidades de Nussbaum (2011, p. 97), la justicia institucional se mide por su capacidad para permitir que cada persona desarrolle sus potencialidades; imponer los mismos estándares físicos a mujeres recién dadas de alta médica y a varones en plena condición física resulta discriminatorio en los efectos.

El inciso g) establece edades máximas para el reingreso según el grado académico, pero no descuenta el tiempo de gestación y maternidad que la propia norma reconoce como motivo de reserva. Este diseño castiga el ejercicio del

derecho a ser madre, porque la alumna puede quedar fuera del límite de edad mientras cumple con la reserva autorizada. Se produce así una contradicción normativa: el Estado permite la reserva, pero luego sanciona su uso. El principio de igualdad sustantiva exige que el cómputo del límite de edad se suspenda durante la maternidad, de modo que no se penalice a las mujeres por ejercer su derecho a la maternidad.

Finalmente, el inciso h) fija como requisito que la cadete solo pueda reincorporarse cuando su hijo cumpla un año de edad. Esta regla no se sustenta en criterios médicos ni pedagógicos y constituye una restricción automática. Obligar a esperar doce meses exactos impide valorar cada situación individual y limita injustificadamente la continuidad educativa. De acuerdo con la Ley N.º 28983 (2007), toda disposición que obstaculice el acceso o la permanencia en la educación por motivos de maternidad constituye discriminación.

El análisis conjunto de todos estos requisitos muestra un patrón institucional de exclusión: la norma que aparenta neutralidad, traslada el costo de la maternidad únicamente a las mujeres, no considera la corresponsabilidad familiar y no ofrece alternativas menos gravosas. En vez de promover la conciliación entre la vida familiar y la profesional, refuerza el estereotipo de que la maternidad es incompatible con la carrera militar. Este enfoque contradice la Política Nacional de Igualdad de Género (D.S. N.º 008-2019-MIMP), que obliga a eliminar las brechas estructurales y revisar las normas que generan efectos diferenciados.

El Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 del Exp. N.º 00374-2017-PA/TC, concluyó que estos requisitos violan el derecho al libre desarrollo de la personalidad y mantienen una discriminación hacia las mujeres que buscan reincorporarse a la vida laboral y educativa. El Tribunal advirtió que los requisitos de reingreso no deben suponer barreras irrazonables para la reinserción de madres gestantes. Esta interpretación reafirma que la disciplina militar y los derechos fundamentales deben coexistir dentro del marco constitucional.

En síntesis, el artículo 8 del Anexo E del D.S. 009-2019-DE impone condiciones desproporcionadas que generan una discriminación indirecta contra las mujeres embarazadas o madres recientes, afectando su derecho a la igualdad y a la educación. Estas disposiciones carecen de razonabilidad, porque no guardan

relación necesaria con los fines de la formación militar. Resulta indispensable modificar el reglamento para incorporar medidas razonables de reincorporación que aseguren la continuidad formativa sin imponer renunciaciones a la maternidad. Solo así se materializa el principio constitucional de igualdad sustantiva y el deber estatal de promover un Buen Gobierno con enfoque de género.

A partir de esta constatación, corresponde analizar en detalle cómo estos requisitos configuran una discriminación indirecta, aplicando el test de igualdad y los estándares internacionales de derechos humanos para determinar su incompatibilidad con el bloque de constitucionalidad.

3.2 Discriminación indirecta y afectación al derecho a la igualdad

Los requisitos establecidos en el artículo 8 del Anexo E del Decreto Supremo N.º 009-2019-DE producen una afectación sustantiva al derecho a la igualdad, porque, a pesar de estar redactados de manera neutral, generan un impacto desproporcionado sobre las mujeres embarazadas. Esta situación configura un caso de discriminación indirecta, prohibida por la Constitución en el artículo 2.2 y por los tratados internacionales ratificados por el Perú, especialmente la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979, arts. 1 y 2). Además, el Tribunal Constitucional reconoció que tales exigencias constituyen barreras irrazonables que afectan el libre desarrollo de la personalidad y la igualdad de oportunidades en el ámbito militar (Exp. N.º 00374-2017-PA/TC, fundamento 33).

De acuerdo con la metodología establecida en el Exp. N.º 00045-2004-PI/TC (caso Profa), el análisis de constitucionalidad de una medida diferenciadora requiere aplicar un test de igualdad compuesto por seis pasos: (1) identificación del criterio diferenciador; (2) determinación del grupo afectado; (3) análisis del fin perseguido; (4) evaluación de la idoneidad; (5) examen de la necesidad, y (6) valoración de la proporcionalidad estricta. A partir de este esquema, se demuestra que los requisitos del Decreto en cuestión superan el examen de idoneidad, pero no el de necesidad, y por ello resultan incompatibles con la Constitución y los estándares internacionales de igualdad.

Primer paso: identificación del criterio diferenciador

El decreto impone condiciones adicionales únicamente a las alumnas que atraviesan procesos de gestación o maternidad. Aunque el texto no menciona expresamente el sexo o el género, los efectos se dirigen exclusivamente a las mujeres, dado que la gestación es una condición biológica femenina. Esta diferencia no es meramente fáctica, sino también social: la maternidad en el contexto militar es tratada como una interrupción del servicio y no como un hecho protegido por el orden constitucional. De esta manera, el criterio diferenciador es la condición de maternidad, lo que sitúa el caso dentro de las categorías prohibidas por el artículo 2 inciso 2 de la Constitución y por la Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2007).

Segundo paso: identificación del grupo afectado

Las afectadas son las mujeres que, siendo cadetes o alumnas en formación, cursan un embarazo o asumen la maternidad. Este grupo se encuentra en una situación estructural de desventaja, porque históricamente la formación militar ha sido diseñada bajo parámetros masculinos y no contempla la conciliación entre la vida profesional y familiar. ONU Mujeres (2022) ha advertido que las normas que omiten estas diferencias perpetúan la exclusión institucional de las mujeres, incluso en contextos donde formalmente no se les niega el acceso. En el caso peruano, los requisitos del Decreto reproducen esa exclusión al condicionar la continuidad de la formación militar a la renuncia temporal de la función maternal, lo que impacta directamente en el ejercicio de derechos fundamentales.

Tercer paso: análisis del fin de la medida.

El fin alegado por el reglamento es preservar la disciplina, la organización institucional y la operatividad de las Fuerzas Armadas. Este objetivo, en abstracto, es legítimo, debido a que la Constitución (art. 168) reconoce la naturaleza especial de las instituciones militares. Sin embargo, la validez del fin no exime del deber de compatibilizarlo con los derechos fundamentales. En un Estado constitucional, ninguna finalidad administrativa puede justificar la afectación de la igualdad sustantiva, especialmente cuando el grupo afectado pertenece a un sector históricamente discriminado. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Caso Atala Riffo vs. Chile, 2012, párr. 79) ha señalado que la protección de la disciplina institucional no puede ser un pretexto para mantener

prácticas excluyentes basadas en estereotipos. Por tanto, aunque el objetivo es legítimo, su consecución no puede realizarse mediante medidas que perpetúan la desigualdad.

Cuarto paso: examen de idoneidad.

El principio de idoneidad exige que la medida sea adecuada para lograr el fin perseguido. En este caso, los requisitos buscan garantizar la continuidad ordenada del proceso formativo militar, y en ese sentido, sí superan el examen de idoneidad formal. La solicitud anticipada, la evaluación médica y el control administrativo podrían ser considerados instrumentos pertinentes para planificar el retorno de las cadetes. No obstante, su validez se limita a la función organizativa general, no a las condiciones específicas en que se aplican. El problema surge cuando la medida, aunque idónea en abstracto, se aplica sin ajustes razonables que consideren las particularidades de las mujeres gestantes, convirtiéndose así en un instrumento discriminatorio en la práctica.

Quinto paso: examen de necesidad

La necesidad implica verificar si existen medios alternativos que permitan alcanzar el mismo fin con menor afectación a los derechos fundamentales. Aquí el Decreto no supera este examen. Existen diversas medidas menos restrictivas que habrían permitido garantizar la disciplina militar sin imponer cargas excesivas. Por ejemplo, podrían establecerse protocolos de reincorporación flexible, exámenes médicos diferenciados o suspensión del cómputo de edad durante la reserva. Estas opciones son plenamente compatibles con los estándares del Buen Gobierno y la equidad de género que guían la gestión pública (PCM, 2022). Al no contemplar tales alternativas, el reglamento impone la opción más gravosa, afectando el núcleo esencial del derecho a la igualdad.

Asimismo, la exigencia de entregar la custodia del hijo a un tercero y la espera obligatoria de un año para la reincorporación carecen de justificación objetiva. No existe evidencia médica ni pedagógica que respalde la imposibilidad de reincorporar progresivamente a una alumna madre antes de ese plazo. La medida parte de un estereotipo de género según el cual la maternidad es incompatible con el desempeño militar. El Tribunal Constitucional (Exp. N.º 00374-2017-PA/TC, f.j. 33) observó que estas condiciones constituyen barreras

irrazonables para la reinserción educativa y profesional, confirmando que la disciplina no puede imponerse a costa del sacrificio de los derechos fundamentales.

De igual modo, la Recomendación General N.º 28 del Comité CEDAW (2010, párr. 16) exige que los Estados adopten medidas diferenciadas que eviten impactos desproporcionados en las mujeres. El reglamento militar, al aplicar un mismo estándar físico, temporal y burocrático para hombres y mujeres, incurre en una omisión discriminatoria, debido a que desconoce las condiciones reales que rodean el embarazo y la maternidad. Este es un ejemplo clásico de discriminación indirecta: una norma aparentemente neutral que afecta de forma desproporcionada a un grupo en situación de desventaja estructural.

En el contexto constitucional peruano, la igualdad sustantiva requiere precisamente la adopción de medidas diferenciadas para eliminar los efectos de la desigualdad. La Ley N.º 28983 (art. 5) obliga al Estado a promover la igualdad de oportunidades mediante acciones que garanticen la permanencia de las mujeres en la educación y el empleo, incluso durante la maternidad. En cambio, el Decreto 009-2019-DE actúa en sentido contrario: restringe la reincorporación y coloca a las mujeres en la disyuntiva de elegir entre su formación o la crianza de sus hijos. La falta de alternativas menos gravosas revela que la norma no cumple el principio de necesidad y, por tanto, resulta incompatible con el derecho a la igualdad reconocido por la Constitución y los tratados internacionales.

Sexto paso: examen de proporcionalidad estricta.

El test de proporcionalidad estricta solo procede si la medida supera las etapas previas. En este caso, al no superar el examen de necesidad, no corresponde continuar con este nivel de análisis. Sin embargo, incluso una valoración de razonabilidad general muestra que el daño causado por la norma a los derechos de las mujeres es mayor que los beneficios institucionales que pretende lograr. La exclusión de las madres en formación militar no fortalece la disciplina, sino que debilita la legitimidad del sistema castrense, al perpetuar un modelo de educación cerrado y excluyente.

En consecuencia, el resultado del test confirma que la regulación militar configura una discriminación indirecta por razón de género. No se trata de una prohibición

explícita, sino de una restricción disfrazada de neutralidad. El impacto real de los requisitos demuestra que solo las mujeres deben asumir los costos institucionales del embarazo, mientras que los varones no enfrentan consecuencias similares. Ramos Núñez (2020, p. 141) sostiene que la discriminación indirecta se revela precisamente cuando la norma “premia la neutralidad formal y castiga la diferencia real”, impidiendo que la igualdad se materialice en la vida cotidiana. Bajo esta lógica, el reglamento militar transforma una diferencia legítima —la maternidad— en un motivo de exclusión funcional.

La afectación al derecho a la igualdad se extiende además al derecho a la educación y al libre desarrollo de la personalidad, reconocidos en los artículos 13 y 2 inciso 1 de la Constitución. La educación es un medio esencial para el desarrollo personal y profesional, y el Estado tiene la obligación de garantizar su acceso en condiciones de igualdad. La Corte Suprema de Justicia (Casación Laboral N.º 1372-2021-Lima) ha establecido que los derechos educativos y laborales de las mujeres no pueden restringirse por causas biológicas ni por prejuicios institucionales. El Decreto analizado contraviene este principio al convertir la maternidad en una causa de exclusión académica, lo que además vulnera el artículo 44 de la Constitución, que ordena al Estado garantizar la plena vigencia de los derechos humanos.

El impacto diferenciado de la medida es evidente: las alumnas embarazadas pierden la continuidad de su formación, sufren demoras en su graduación y enfrentan mayores dificultades para reincorporarse a la vida profesional. Estos efectos no son accidentes administrativos, sino manifestaciones estructurales de desigualdad. Arce Córdova (2021, p. 82) destaca que las instituciones públicas reproducen discriminaciones indirectas cuando aplican reglas supuestamente objetivas sin considerar sus consecuencias diferenciadas. Así ocurre con el Decreto 009-2019-DE: bajo el pretexto de mantener la uniformidad y la disciplina, perpetúa un modelo que excluye a las mujeres del desarrollo militar en condiciones de igualdad.

La aplicación del test de igualdad permite concluir que los requisitos de reincorporación superan el examen de idoneidad, al perseguir un fin legítimo, pero no superan el examen de necesidad ni el de proporcionalidad. Existen medidas alternativas más equilibradas que lograrían los mismos objetivos sin

vulnerar derechos fundamentales. En consecuencia, la regulación militar resulta inconstitucional en sus efectos, porque configura una forma de discriminación indirecta contraria a los principios de igualdad, razonabilidad y dignidad humana.

El análisis también demuestra que la omisión del enfoque de género en la redacción del Decreto refuerza una estructura institucional desigual. Landa (2021, p. 97) advierte que la igualdad sustantiva impone al Estado la obligación no solo de abstenerse de discriminar, sino de corregir activamente los efectos de las normas que perpetúan la subordinación. En este caso, el reglamento no solo omite dicha corrección, sino que agrava las brechas existentes. Desde la perspectiva del principio de Buen Gobierno, la falta de evaluación de impacto de género en la normativa revela una deficiencia en la calidad regulatoria y en la legitimidad de la gestión pública militar.

Por ello, resulta indispensable revisar el Decreto Supremo N.º 009-2019-DE a la luz del principio de igualdad sustantiva y del deber de adoptar medidas menos gravosas. El Estado peruano debe adecuar sus normas internas a los estándares internacionales de derechos humanos, implementando protocolos de reincorporación que garanticen la compatibilidad entre la maternidad y la formación militar. Solo así se materializa la obligación de eliminar las prácticas institucionales que generan discriminación indirecta y se fortalece la legitimidad democrática de las Fuerzas Armadas.

A partir de la constatación de que los requisitos del Decreto configuran una discriminación indirecta, el siguiente punto analizará los efectos específicos de esta vulneración sobre los derechos a la educación y al libre desarrollo de la personalidad, a fin de demostrar el alcance real de la afectación constitucional.

3.3 Impacto en el derecho a la educación y al libre desarrollo de la personalidad

Los requisitos impuestos por el artículo 8 del Anexo E del Decreto Supremo N.º 009-2019-DE, al condicionar el reingreso de las mujeres embarazadas o madres a los institutos de formación militar, producen una afectación directa a derechos fundamentales de carácter educativo y personal. La restricción no solo impide la continuidad formativa, sino que interrumpe proyectos de vida legítimos y vulnera

la autonomía individual. En consecuencia, estas disposiciones deben analizarse desde la perspectiva de los derechos a la educación y al libre desarrollo de la personalidad, reconocidos por la Constitución Política del Perú (arts. 2 y 13) y por los tratados internacionales sobre derechos humanos.

El derecho a la educación no se reduce al acceso inicial a un centro de enseñanza, sino que comprende la posibilidad real de permanecer y culminar los estudios sin sufrir discriminación. La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Opinión Consultiva OC-24/17, 2020, párr. 83) ha señalado que la educación es un instrumento para el desarrollo integral de la persona y para la participación efectiva en la sociedad. Por tanto, toda medida que obstaculice la continuidad educativa debe ser evaluada con especial escrutinio. En este sentido, los requisitos del Decreto 009-2019-DE representan una barrera institucional que interrumpe el proceso educativo de las mujeres por razones vinculadas a la maternidad, lo cual vulnera la obligación estatal de garantizar la igualdad sustantiva en el acceso a la educación.

El artículo 13 de la Constitución establece que la educación tiene como finalidad el desarrollo integral de la persona y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos. El principio de integralidad implica que el Estado debe garantizar las condiciones necesarias para que todas las personas puedan continuar su formación, incluso durante situaciones que demanden atención temporal, como la gestación. Sin embargo, el reglamento militar desconoce este mandato y transforma el embarazo en un impedimento estructural para la formación profesional. En lugar de adoptar mecanismos de apoyo, la norma impone requisitos que desincentivan el retorno y sancionan implícitamente la maternidad, contraviniendo el deber de proteger la educación sin discriminación.

El impacto de esta regulación es doble. En primer lugar, interrumpe la trayectoria educativa de las mujeres y prolonga injustificadamente su periodo de formación, afectando su futuro profesional. En segundo lugar, refuerza estereotipos de género al presentar la maternidad como un obstáculo para la vida académica o profesional. ONU Mujeres (2023) ha advertido que este tipo de normativas perpetúan la desigualdad estructural, al responsabilizar exclusivamente a las mujeres de los costos sociales de la maternidad. Así, el sistema militar peruano, bajo el pretexto de mantener la disciplina, termina reproduciendo un modelo

educativo excluyente que contradice los principios constitucionales y convencionales de igualdad.

El derecho a la educación también exige que los programas formativos incorporen un enfoque de equidad. La Ley N.º 28983 (2007), en su artículo 5, dispone que el Estado debe adoptar medidas para garantizar que las mujeres puedan acceder, permanecer y desarrollarse en el sistema educativo. En el caso de las instituciones militares, este mandato adquiere una relevancia especial, debido a que su naturaleza jerárquica y tradicionalmente masculina requiere políticas activas de inclusión. Sin embargo, el Decreto analizado adopta el camino contrario: en lugar de crear condiciones para la permanencia, impone obstáculos que excluyen a las mujeres embarazadas o madres recientes. El resultado es una discriminación indirecta, ya que la medida, aunque neutra en apariencia, afecta de manera desproporcionada a un grupo que históricamente ha enfrentado barreras estructurales.

El Tribunal Constitucional, en el Exp. N.º 00374-2017-PA/TC (caso Kimberly Ángela Chapoñán Meza), reconoció que los requisitos del Decreto vulneran derechos fundamentales. En el fundamento 32, el Tribunal afirmó que las condiciones de reingreso no se sustentan en criterios de razonabilidad, y en el fundamento 33 precisó que constituyen barreras irrazonables para la reinserción educativa y profesional de las madres. Esta jurisprudencia es contundente: el Estado no puede condicionar el acceso a la educación militar a la renuncia del rol materno ni trasladar las cargas institucionales del embarazo exclusivamente a las mujeres. De este modo, el Tribunal confirmó que las medidas impuestas vulneran tanto el derecho a la educación como el libre desarrollo de la personalidad.

El impacto sobre el derecho a la educación es más amplio de lo que parece. Las mujeres que interrumpen su formación militar por gestación no solo pierden continuidad académica, sino también oportunidades de ascenso, acceso a becas y mérito institucional. Este tipo de afectaciones tienen efectos acumulativos que perpetúan la desigualdad dentro de las Fuerzas Armadas. Gargarella (2021, p. 112) sostiene que la verdadera igualdad educativa no consiste en tratar a todos por igual, sino en remover los obstáculos que impiden a los grupos desfavorecidos ejercer plenamente sus derechos. En este caso, el obstáculo es

una norma administrativa que, bajo la apariencia de neutralidad, bloquea la formación de las mujeres y refuerza las desigualdades de género.

El impacto también se extiende al derecho al libre desarrollo de la personalidad, reconocido en el artículo 2 inciso 1 de la Constitución. Este derecho implica la posibilidad de que cada persona decida libremente su proyecto de vida sin interferencias arbitrarias del Estado. La maternidad y la formación profesional son dimensiones legítimas de la autonomía personal; ninguna de ellas puede suponer la negación de la otra. La regulación militar, al exigir la cesión de la custodia del hijo o al imponer plazos fijos para el reingreso, limita la capacidad de decisión de las mujeres sobre su vida personal y profesional. En palabras del propio Tribunal Constitucional (Exp. N.º 00374-2017-PA/TC, f.j. 33), estas disposiciones “imponen obstáculos irrazonables” que afectan el ejercicio de la autonomía personal y el derecho a decidir sobre el propio desarrollo.

El derecho al libre desarrollo de la personalidad se relaciona estrechamente con la dignidad humana. Según Carbonell (2019, p. 86), la dignidad es el principio estructural que obliga al Estado a respetar las elecciones vitales de las personas, especialmente aquellas vinculadas a la identidad, la maternidad y la autodeterminación. En este sentido, la norma militar contradice el principio de dignidad al obligar a las mujeres a optar entre su proyecto familiar y su proyecto profesional. Esta disyuntiva vulnera el núcleo esencial del derecho a la libertad personal, ya que el Estado no puede exigir sacrificios incompatibles con la realización de la persona.

La afectación se agrava si se considera el contexto cultural e institucional en el que se aplica la norma. La formación militar en el Perú se ha desarrollado históricamente bajo un modelo patriarcal, donde la presencia femenina ha sido mínima y frecuentemente cuestionada. Rojas (2020, p. 44) señala que las políticas castrenses tienden a reproducir valores jerárquicos y excluyentes, lo que dificulta la integración plena de las mujeres en la estructura militar. En este entorno, las medidas restrictivas del Decreto 009-2019-DE no solo excluyen formalmente, sino que reafirman un estereotipo institucional: el de que las mujeres no pueden cumplir las exigencias del servicio militar si son madres. Este tipo de concepción vulnera el derecho a la igualdad en su dimensión cultural y

simbólica, consolidando un modelo educativo que no reconoce la diversidad ni la corresponsabilidad familiar.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos, en el Caso López Soto vs. Venezuela (2018, párr. 184), ha sostenido que los Estados deben eliminar los estereotipos de género que limitan el desarrollo personal de las mujeres y adoptar políticas públicas que promuevan la igualdad real. Esta doctrina es plenamente aplicable al caso peruano. El Decreto 009-2019-DE, al mantener requisitos que penalizan la maternidad, incumple la obligación internacional de prevenir la discriminación estructural y de garantizar condiciones igualitarias para el desarrollo personal y profesional de las mujeres en las instituciones militares.

La vulneración de los derechos a la educación y al libre desarrollo de la personalidad tiene, además, consecuencias institucionales. En primer lugar, socava el principio de mérito en la formación militar, ya que las mujeres son evaluadas en condiciones desiguales. En segundo lugar, contradice el principio de Buen Gobierno, que exige decisiones públicas razonables, proporcionales y orientadas al bienestar general. De acuerdo con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PCM, 2022), las entidades estatales deben evaluar el impacto de sus normas en la igualdad de género y adoptar ajustes que eviten efectos discriminatorios. El Ministerio de Defensa, al emitir el Decreto sin considerar el impacto de género, incumplió su deber de diligencia y de diseño normativo equitativo.

Desde una perspectiva constitucional, el derecho a la educación y el libre desarrollo de la personalidad deben interpretarse de manera conjunta, como derechos habilitadores de la autonomía y la igualdad. La educación es el medio por el cual la persona se realiza plenamente, y la autonomía personal es la condición que le permite ejercer sus derechos en libertad. Cuando el Estado impone normas que restringen el acceso o la permanencia educativa por razones de maternidad, interviene ilegítimamente en la esfera privada de las mujeres y obstaculiza su proyecto de vida. El artículo 44 de la Constitución obliga al Estado a garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; en este caso, esa obligación se incumple por omisión y por acción.

El impacto real de estas restricciones también tiene un componente simbólico: envía un mensaje de exclusión y desvalorización. La mujer madre se percibe como una excepción dentro de la estructura militar, no como una integrante con derechos plenos. Este mensaje no solo vulnera la igualdad formal, sino que socava la igualdad de dignidad, generando un efecto disuasorio para futuras postulantes. Tal como advierte Fraser (2022, p. 67), las instituciones que no reconocen la diversidad perpetúan “la injusticia del no reconocimiento”, un tipo de discriminación que se manifiesta cuando se invisibilizan las experiencias y aportes de los grupos históricamente subordinados.

Por todo lo expuesto, el Decreto 009-2019-DE afecta de manera directa y estructural los derechos a la educación y al libre desarrollo de la personalidad. La restricción no responde a criterios de razonabilidad ni proporcionalidad, y su aplicación perpetúa desigualdades incompatibles con el Estado constitucional. El respeto a estos derechos exige una reforma normativa con enfoque de igualdad, que incorpore mecanismos de reincorporación progresiva, evaluaciones médicas adaptadas al posparto y medidas de conciliación que permitan compatibilizar la maternidad con la formación profesional. Solo así se podrá garantizar que la educación militar sea un espacio de igualdad real y de respeto por la dignidad humana.

A partir de este análisis, corresponde examinar en el punto siguiente la compatibilidad del Decreto Supremo N.º 009-2019-DE con la normativa internacional y los estándares de derechos humanos, a fin de determinar el grado de incumplimiento del Estado peruano frente a sus compromisos internacionales en materia de igualdad y no discriminación.

3.4. Compatibilidad con la normativa internacional y estándares de derechos humanos

El Decreto Supremo N.º 009-2019-DE, al establecer requisitos restrictivos para el reingreso de mujeres embarazadas o madres a los institutos de formación militar, debe ser examinado no solo desde la perspectiva constitucional, sino también mediante el control de convencionalidad, a fin de verificar su compatibilidad con las obligaciones internacionales asumidas por el Estado peruano. Este control constituye un deber de todo órgano estatal —incluidas las

autoridades administrativas y judiciales— de verificar la conformidad de las normas internas con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Perú, especialmente con la Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) estableció en el caso *Almonacid Arellano vs. Chile* (2006, párr. 124) que todos los jueces y órganos del Estado tienen el deber de ejercer el control de convencionalidad, interpretando las normas internas de conformidad con la Convención Americana y la jurisprudencia del Sistema Interamericano. Este mandato se refuerza en el caso *Trabajadores Cesados del Congreso vs. Perú* (2006, párr. 128), donde la Corte señaló que los funcionarios públicos no solo deben aplicar la Constitución, sino también el *corpus iuris* internacional de derechos humanos. En consecuencia, el examen del Decreto 009-2019-DE debe realizarse a la luz de estos estándares, priorizando la vigencia efectiva de los derechos a la igualdad, a la educación y al libre desarrollo de la personalidad de las mujeres en formación militar.

Control de convencionalidad aplicado al Decreto 009-2019-DE

El análisis de compatibilidad revela que el Decreto contradice los principios esenciales de igualdad y no discriminación reconocidos en la CADH (art. 24) y en la CEDAW (arts. 1, 2 y 10). La CEDAW obliga a los Estados a eliminar toda forma de discriminación contra la mujer, tanto directa como indirecta, en todos los ámbitos, incluido el educativo. En su Recomendación General N.º 28 (2010, párr. 16), el Comité CEDAW enfatizó que los Estados tienen la obligación positiva de revisar su legislación para garantizar que ninguna disposición aparentemente neutral produzca efectos desproporcionados sobre las mujeres. El Decreto 009-2019-DE, al imponer condiciones más gravosas a las alumnas madres, incumple esta obligación, debido a que mantiene un esquema institucional que penaliza la maternidad y obstaculiza la igualdad de oportunidades.

Asimismo, la Corte IDH, en el Caso *González y otras (“Campo Algodonero”) vs. México* (2009, párr. 401), sostuvo que los Estados deben adoptar medidas estructurales para erradicar los estereotipos de género que perpetúan la

subordinación de las mujeres. De igual modo, en el Caso López Soto vs. Venezuela (2018, párr. 184), la Corte reafirmó que las autoridades estatales tienen el deber de prevenir la discriminación indirecta mediante políticas institucionales con enfoque de igualdad. En el contexto del Decreto 009-2019-DE, el Estado peruano incumple estos estándares al mantener una normativa que reproduce estereotipos sobre el rol de la mujer en la vida militar y familiar, afectando la igualdad sustantiva y el libre desarrollo de la personalidad.

Desde el punto de vista del bloque de constitucionalidad, los tratados de derechos humanos ratificados por el Perú tienen rango constitucional y deben orientar la interpretación de las normas internas (Constitución, art. 55; TC, Exp. N.º 0025-2005-PI/TC, f.j. 33). En este marco, el control de convencionalidad impone al Estado la obligación de adecuar su legislación militar a los principios internacionales de igualdad y no discriminación. Sin embargo, el Decreto 009-2019-DE no realiza esa adecuación y, por el contrario, introduce medidas restrictivas que contradicen los compromisos internacionales asumidos por el Perú ante la CEDAW y la Organización de Estados Americanos (OEA).

Obligación de adoptar medidas de corrección

La incompatibilidad del Decreto con la normativa internacional genera el deber estatal de adoptar medidas correctivas. De acuerdo con la Corte IDH (Caso Gelman vs. Uruguay, 2011, párr. 239), los Estados deben garantizar la prevalencia de los tratados de derechos humanos sobre las normas internas contrarias. En este sentido, el Perú debe derogar o modificar las disposiciones del Decreto 009-2019-DE que establecen requisitos restrictivos para el reingreso de las mujeres madres, sustituyéndolas por medidas que aseguren su igualdad sustantiva. Dichas medidas pueden incluir la suspensión del cómputo de edad durante la reserva, evaluaciones médicas adaptadas al posparto y mecanismos de reincorporación flexible.

A nivel de políticas públicas, el Comité CEDAW (2022) recomendó al Perú incorporar indicadores de igualdad de género en todas las instituciones del sector Defensa, y garantizar la capacitación de funcionarios militares en derechos humanos y no discriminación. El cumplimiento de estas recomendaciones

constituye un paso esencial para asegurar la plena compatibilidad entre la normativa interna y los estándares internacionales.

El ejercicio del control de convencionalidad permite concluir que el Decreto Supremo N.º 009-2019-DE es incompatible con la CEDAW, la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la jurisprudencia interamericana vigente. La regulación militar analizada reproduce un modelo discriminatorio que vulnera los derechos a la igualdad, a la educación y al libre desarrollo de la personalidad de las mujeres. Al no existir una justificación objetiva y razonable para las restricciones impuestas, el Estado peruano incumple su deber internacional de garantizar la igualdad sustantiva y de adoptar medidas menos gravosas.

Por ello, el Tribunal Constitucional debe ejercer de oficio el control de convencionalidad para adecuar la normativa militar a los tratados internacionales de derechos humanos. Este proceso no solo implica eliminar disposiciones discriminatorias, sino también reformular el marco normativo con enfoque de igualdad, asegurando que las instituciones militares sean espacios inclusivos y respetuosos de la dignidad humana.

CONCLUSIONES Y/O RECOMENDACIONES

El análisis desarrollado demuestra que los requisitos impuestos por el artículo 8 del Anexo E del Decreto Supremo N.º 009-2019-DE, que regulan el reingreso de mujeres embarazadas a los institutos de formación militar, configuran una forma de discriminación indirecta por razón de género, contraria a la Constitución Política del Perú (arts. 2.2, 13 y 16), a la Ley N.º 28983, Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, y a los tratados internacionales ratificados por el Estado peruano, como la CEDAW y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

A lo largo del estudio se evidenció que estos requisitos, aunque presentados como mecanismos de orden y disciplina institucional, producen efectos diferenciados y desproporcionados sobre las mujeres, afectando su derecho a la igualdad sustantiva, a la educación y al libre desarrollo de la personalidad. El

examen jurídico realizado bajo el test de igualdad del caso Profa (Exp. N.º 00045-2004-PI/TC) confirma que las disposiciones del Decreto superan el requisito de idoneidad, pero no superan el de necesidad, al existir medidas menos gravosas que permitirían alcanzar los fines institucionales sin restringir derechos fundamentales. Por tanto, la norma resulta incompatible con los principios constitucionales y los estándares internacionales de derechos humanos.

Asimismo, se constató que el Tribunal Constitucional, en el caso Kimberly Ángela Chapoñán Meza (Exp. N.º 00374-2017-PA/TC), reconoció expresamente que los requisitos de reingreso establecidos por el Decreto son barreras irrazonables que obstaculizan la reinserción educativa y profesional de las mujeres madres, afectando la autonomía personal y la igualdad real. Este precedente reafirma que la disciplina militar no puede erigirse en un argumento para limitar derechos, y que las instituciones armadas, como parte del Estado constitucional, están sujetas al respeto irrestricto de la dignidad humana y la igualdad sustantiva.

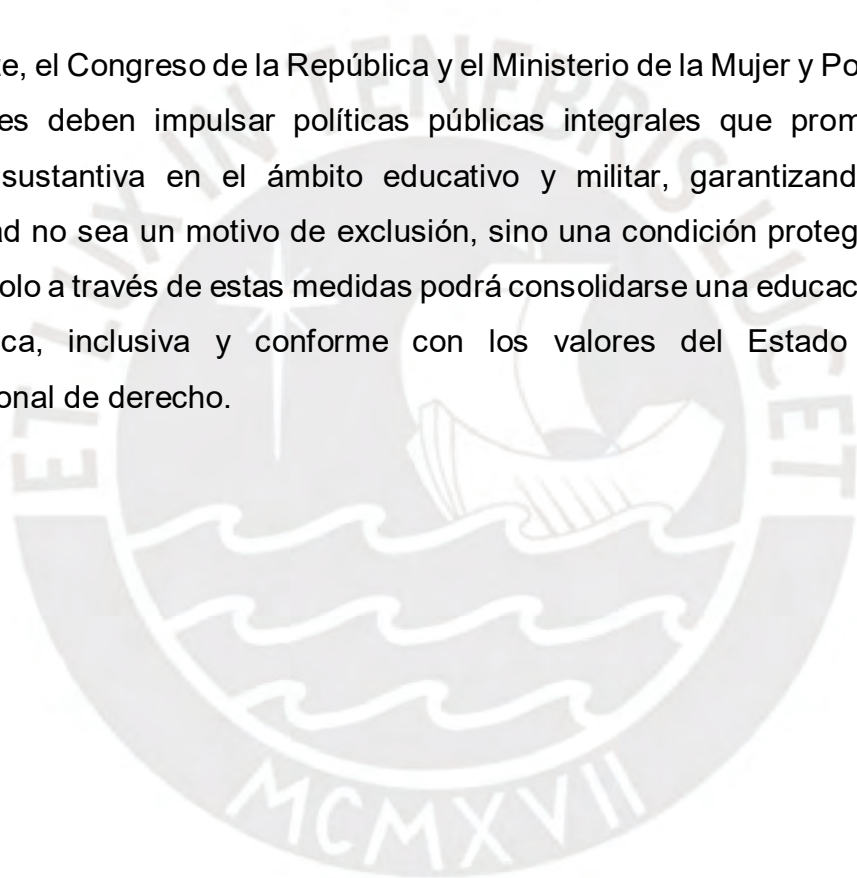
El control de convencionalidad aplicado en esta investigación permitió determinar que el Decreto 009-2019-DE contraviene los artículos 1, 2 y 10 de la CEDAW, así como los artículos 24 y 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, al mantener una regulación que perpetúa estereotipos de género y coloca a las mujeres en una posición de desventaja estructural. Conforme a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, especialmente en los casos *Campo Algodonero vs. México* (2009) y *López Soto vs. Venezuela* (2018), el Estado tiene la obligación de eliminar toda norma o práctica institucional que produzca discriminación directa o indirecta, aun bajo apariencia de neutralidad. En consecuencia, el Perú incurre en incumplimiento de sus compromisos internacionales al mantener en vigor un reglamento que vulnera los derechos de las mujeres en formación militar.

En síntesis, los requisitos restrictivos del Decreto Supremo N.º 009-2019-DE son incompatibles con el orden constitucional y convencional vigente, y constituyen un obstáculo estructural para el ejercicio pleno de los derechos de las mujeres. Su permanencia refleja una brecha normativa entre el discurso formal de igualdad y su aplicación efectiva en el ámbito castrense. Superar esta brecha

requiere no solo modificar la norma, sino también transformar la cultura institucional de las Fuerzas Armadas bajo los principios de igualdad sustantiva, dignidad y Buen Gobierno.

Se recomienda que el Ministerio de Defensa derogue o modifique los artículos del Decreto Supremo N.º 009-2019-DE que imponen requisitos desproporcionados para el reingreso de las mujeres madres, sustituyéndolos por un régimen de reincorporación con enfoque de igualdad de género y derechos humanos

Finalmente, el Congreso de la República y el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables deben impulsar políticas públicas integrales que promuevan la igualdad sustantiva en el ámbito educativo y militar, garantizando que la maternidad no sea un motivo de exclusión, sino una condición protegida por el Estado. Solo a través de estas medidas podrá consolidarse una educación militar democrática, inclusiva y conforme con los valores del Estado social y constitucional de derecho.



BIBLIOGRAFÍA

Arce Córdova, J. (2021). Derecho constitucional y género: desafíos del Estado peruano en la protección de la igualdad. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Carbonell, M. (2019). Dignidad humana y derechos fundamentales. México D.F.: UNAM.

CEDAW. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Naciones Unidas.

Comité CEDAW. (2010). Recomendación General N.º 28 sobre las obligaciones básicas de los Estados parte conforme al artículo 2 de la Convención. Naciones Unidas.

Comité CEDAW. (2021). Informe sobre la aplicación de la CEDAW en el Perú. Naciones Unidas.

Comité CEDAW. (2022). Observaciones finales al noveno informe periódico del Perú. Naciones Unidas.

Constitución Política del Perú. (1993). Lima: Congreso de la República.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2006). Caso Almonacid Arellano y otros vs. Chile. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. San José: Corte IDH.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2006). Caso Trabajadores Cesados del Congreso vs. Perú. Sentencia de 24 de noviembre de 2006. San José: Corte IDH.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). Caso González y otras ("Campo Algodonero") vs. México. Sentencia de 16 de noviembre de 2009. San José: Corte IDH.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2011). Caso Gelman vs. Uruguay. Sentencia de 24 de febrero de 2011. San José: Corte IDH.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2012). Caso Atala Riffo y Niñas vs. Chile. Sentencia de 24 de febrero de 2012. San José: Corte IDH.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2017). Caso Lagos del Campo vs. Perú. Sentencia de 31 de agosto de 2017. San José: Corte IDH.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2018). Caso López Soto y otros vs. Venezuela. Sentencia de 26 de septiembre de 2018. San José: Corte IDH.

Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2020). Opinión Consultiva OC-24/17: Identidad de género, igualdad y no discriminación a parejas del mismo sexo. San José: Corte IDH.

Corte Suprema de Justicia del Perú. (2021). Casación Laboral N.º 1372-2021-Lima. Lima: Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente.

Decreto Supremo N.º 009-2019-DE. (2019). Reglamento de Reserva de Vacante por Gestación y Maternidad en los Institutos de Formación Profesional de las Fuerzas Armadas. El Peruano.

D.S. N.º 008-2019-MIMP. (2019). Política Nacional de Igualdad de Género. Lima: MIMP.

Facio, A. (2019). El derecho como producto patriarcal. Buenos Aires: Siglo XXI.

Ferrer Mac-Gregor, E. (2019). El control de convencionalidad en el derecho público latinoamericano. Madrid: Marcial Pons.

Fraser, N. (2022). Reconocimiento y redistribución: ensayos sobre justicia social. Madrid: Traficantes de Sueños.

Gargarella, R. (2021). La justicia frente al poder: repensando los derechos desde América Latina. Buenos Aires: Siglo XXI Editores.

Landa Arroyo, C. (2021). Igualdad sustantiva y Estado constitucional en el Perú contemporáneo. Lima: Gaceta Jurídica.

Ley N.º 27444. (2022). Ley del Procedimiento Administrativo General. El Peruano.

Ley N.º 28983. (2007). Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres. El Peruano.

Nussbaum, M. (2011). Crear capacidades: propuesta para el desarrollo humano. Barcelona: Paidós.

ONU Mujeres. (2022). Informe sobre igualdad de género y participación en las instituciones públicas de América Latina. Nueva York: ONU Mujeres.

ONU Mujeres. (2023). Igualdad de género en los sistemas educativos y laborales de América Latina. Nueva York: Naciones Unidas.

Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. (2022). Presidencia del Consejo de Ministros (PCM). Lima: Secretaría de Gestión Pública.

Presidencia del Consejo de Ministros – Secretaría de Gestión Pública. (2022). Actualización de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030. Lima: PCM.

Ramos Núñez, C. (2020). Derechos humanos, interpretación constitucional y justicia de género. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Rojas, V. (2020). Mujer y Fuerzas Armadas: desafíos de inclusión en el Perú contemporáneo. Lima: Universidad del Pacífico.

Sagüés, N. (2020). Control de convencionalidad y supremacía de los tratados de derechos humanos. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

Tribunal Constitucional del Perú. (2004). Exp. N.º 00045-2004-PI/TC (caso Profa). Lima: Tribunal Constitucional.

Tribunal Constitucional del Perú. (2005). Exp. N.º 0025-2005-PI/TC. Lima: Tribunal Constitucional.

Tribunal Constitucional del Perú. (2017). Exp. N.º 00374-2017-PA/TC (caso Kimberly Ángela Chapoñán Meza), f.j. 32–33.

Tribunal Constitucional del Perú. (2020). Exp. N.º 00244-2020-PHC/TC. Lima: Tribunal Constitucional



ANEXO "E"

PROCEDIMIENTO PARA CASOS DE EMBARAZO Y MATERNIDAD DE CADETES Y ALUMNAS DE LAS ESCUELAS E INSTITUTOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS

El siguiente procedimiento se aplica para las cadetes y alumnas de las escuelas e institutos de formación profesional de las Fuerzas Armadas, que se encuentren en estado de gestación:

1. Las cadetes y alumnas de las escuelas e institutos de formación profesional de las Fuerzas Armadas, se someterán a exámenes programados mensualmente o a exámenes inopinados, para el descarte de embarazo durante su período de formación.
2. Es obligación de la cadete o alumna que resulte embarazada durante el proceso de formación, informar por conducto regular su estado de gestación a la Dirección de la escuela e instituto de formación profesional respectivo, quien confirmará dicho estado mediante el informe médico emitido por el hospital de la Institución Armada que corresponda.
3. Verificada la condición de gestante de la cadete o alumna, con el informe médico emitido por el hospital de la Institución Armada, la Dirección de la escuela o instituto de formación profesional dispondrá su separación de la rutina establecida, hasta que se complete los procedimientos respectivos.
4. La Dirección de la escuela o instituto de formación gestionará ante el Comando o Dirección General de Educación, la respectiva resolución directoral de reserva de vacante y la suspensión de sus derechos y obligaciones como cadete o alumna, por un período de dos (02) años.
5. En caso de encontrarse comprendida en un proceso administrativo ante cualquier consejo y se le conceda la reserva de vacante por gestación, ello conllevará a la suspensión del proceso administrativo hasta su reingreso.
6. En caso la determinación de la condición de gestante de una cadete o alumna, sea después del 1ro de diciembre, podrán ser promovidas al año inmediato superior, siempre y cuando cumplan con los requisitos académicos, disciplinarios y psicofísicos correspondientes, previo trámite de reserva de vacante.
7. La reserva de vacante por gestación y maternidad de las cadetes y alumnas implica la aplicación de las medidas siguientes:
 - a) Suspensión de la ejecución del contrato privado de ingreso, mientras dure el período de reserva de vacante en las escuelas e institutos de formación de las Fuerzas Armadas.
 - b) Devolución del carné de identidad correspondiente, a la escuela e instituto de formación profesional de las Fuerzas Armadas.
 - c) Entrega de copia autenticada de la resolución directoral de reserva de vacante a la interesada, que le permitirá tener acceso únicamente a la escuela e instituto de formación profesional de las Fuerzas Armadas, para trámites administrativos.
 - d) Devolución de uniformes y suspensión del derecho de uso, hasta su reingreso.
 - e) Suspensión de todos los derechos, deberes y obligaciones considerados en los artículos 89 y 90 del presente reglamento.
8. Los requisitos para el reingreso de las cadetes o alumnas con reserva de vacante por gestación y maternidad serán los siguientes:





- a) Presentar una solicitud de reingreso a la respectiva escuela e instituto de formación profesional de las Fuerzas Armadas, con sesenta (60) días calendario de antelación a la conclusión del periodo de reserva de vacante otorgado en la resolución correspondiente. De no hacerlo se procederá a dar de baja, por la causal "Incumplimiento con los requisitos para el reingreso por reserva de vacante por gestación y maternidad", en concordancia con el literal l) del artículo 93, del presente Reglamento.
- b) Presentar una declaración jurada legalizada mediante la cual acepte/declare voluntariamente lo siguiente:
- (1) Estar sometida a las condiciones de vida y restricciones propias que tiene la condición de cadete o alumna en las escuelas e institutos de formación profesional de las Fuerzas Armadas.
 - (2) Ser consciente que su condición de madre no le otorgará privilegios o distinciones respecto a los derechos y obligaciones que tienen todos los cadetes y alumnos.
- c) En caso la cadete o alumna sea menor de edad, la declaración jurada legalizada será suscrita por los padres de familia o apoderados según corresponda.
- d) Presentar copia certificada del acta de conciliación extrajudicial o la resolución judicial del Juzgado de Familia, que establezca que la custodia/tenencia de su menor hijo la asumirá otra persona o familiar, durante el periodo que reste de su proceso formativo.
- e) No contar con antecedentes penales, judiciales ni policiales, para lo cual deberá presentar los certificados correspondientes, expedidos con fecha no mayor de 30 días.
- f) Encontrarse apto en los exámenes médicos y psicosfísicos que se efectuarán dentro de los treinta (30) días previos a la fecha establecida para el reingreso, a cargo de cada centro de formación acorde al año, al que se reincorpora.
- g) No exceder la edad máxima detallada a continuación, computada a la fecha que se hará efectivo su reingreso:

(1) Para Cadetes:

GRADO AL QUE REINGRESA	EDAD MÁXIMA
Cadete aspirante	24 años
Cadete 1er año	25 años
Cadete 2do año	26 años
Cadete 3er año	27 años
Cadete 4to año	28 años

(2) Para Alumnas:

GRADO AL QUE REINGRESA	EDAD MÁXIMA
Alumno 1er año	26 años
Alumno 2do año	27 años
Alumno 3er año	28 años

- h) El plazo mínimo para que la cadete o alumna solicite el reingreso, es cuando su hijo(o) cumple un (1) año de edad.

- i) Al término de este periodo podrían reintegrarse con el objeto de continuar su formación profesional, adecuándose a las exigencias propias de la carrera militar.

9. Autorización de reintegro:

Cumplido los requisitos antes señalados y estando apta la cadete o alumna para su reintegro, se dispondrá mediante la resolución directoral respectiva, gestionada por la escuela e Instituto de formación profesional correspondiente, debiendo coincidir con el inicio del semestre académico y la especialidad que le corresponde, siempre y cuando el semestre académico cuente con la especialidad, caso contrario la cadete o alumna será reclasificada acorde a los requerimientos y necesidades institucionales.

En caso la cadete o alumna resulte no apta, se tramitará la baja por la causal correspondiente, prevista en el inciso "c" y "d" del artículo 93 del presente Reglamento.

10. Pérdida de la condición de gestante:

Desde el inicio de la reserva de vacante otorgada mediante la resolución correspondiente; en caso se produzca la pérdida de la condición de gestante, la cadete o alumna deberá informar el hecho dentro de los siete (07) días hábiles, a la escuela e Instituto de formación profesional, que será acreditado a través de un certificado médico y un examen de embarazo realizado en el centro de salud de la Institución Armada correspondiente.

En este caso el reintegro se podrá hacer efectivo a partir del semestre académico correspondiente en las condiciones previstas en el numeral "9" del presente Anexo.

i). Pérdida de la condición de maternidad:

En caso la cadete o alumna perdiera su condición de madre, por fallecimiento del hijo(a), deberá informar el hecho dentro de los siete (07) días hábiles, a la escuela o Instituto de formación profesional correspondiente, pudiendo gestionar su reintegro, cumpliendo los requisitos establecidos, a partir de la fecha que se acredite la pérdida de dicha condición a través de la presentación de la partida de defunción original.

En este caso el reintegro se podrá hacer efectivo a partir del semestre académico correspondiente en las condiciones previstas en el numeral "9" del presente Anexo.

12. Las Instituciones Armadas aprueban sus propios lineamientos para la mejor aplicación del presente procedimiento, mediante resolución de Comandancia General, sin transgredir el marco constitucional y legal que cautela los derechos de las mujeres embarazadas.

