

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA

SEDE QUITO

CARRERA:

COMUNICACIÓN SOCIAL

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de:

LICENCIADO EN COMUNICACIÓN SOCIAL

TEMA:

El estereotipo de la imagen de la mujer dentro de las Fuerzas Armadas del
Ecuador.

AUTOR:

PILICITA CAIZA ALEX PATRICIO

TUTOR:


MAURO ALONSO RUÍZ VINUEZA

Quito, febrero del 2020

Cesión de derechos de autor

Yo Alex Patricio Pilicita Caiza, con documento de identificación N° 172664368-5, manifiesto nuestra voluntad y cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del trabajo de grado/titulación intitulado: **“EL ESTEREOTIPO DE LA IMAGEN DE LA MUJER DENTRO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR”**, mismo que ha sido desarrollado para optar por el título de: Licenciado en Comunicación Social, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En aplicación a lo determinado en la Ley de Propiedad Intelectual, en mi condición de autor me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia, suscribo este documento en el momento que hago entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.



.....

Alex Patricio Pilicita Caiza
172664368-5
Quito, febrero de 2020

Declaratoria de coautoría del docente tutor/a

Yo declaro que bajo mi dirección y asesoría fue desarrollado el Artículo Académico, **EL ESTEROTIPO DE LA IMAGEN DE LA MUJER DENTRO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR** realizado por Alex Patricio Pilicita Caiza, obteniendo un producto que cumple con todos los requisitos estipulados por la Universidad Politécnica Salesiana, para ser considerados como trabajo final de titulación.

Quito, febrero 2020

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Mauro', enclosed within a large, scribbled blue oval.

Mauro Alonso Ruiz Vinueza

1708071046

Carta de Autorización

Quito, 20 de noviembre de 2019

Yo Santiago Jaramilla con número de cédula 171242758-0 autorizo al Señor Alex Patricio Pilicita Caiza a utilizar mis declaraciones en su trabajo de titulación denominado "EL ESTEREOTIPO DE LA MUJER ENTORNO AL ROL QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR",

Reiterando el compromiso de confidencialidad de los nombres.



Atentamente

Dedicatoria

Una dedicatoria muy pero muy especial para mi madre Blanca Pilicita y a mi madre de corazón Delia Socasi las cuales me han apoyado durante todos estos años de vida y también durante la carrera con sus consejos para seguir adelante en mis estudios porque gracias ellas nunca me di por vencido, en otra persona que pensaba para seguir adelante es en mi hermana Dayana quien con su amor me motivo para seguir día a día a no desmayar en mis objetivos, gracias a estas tres mujeres que son el pilar fundamental en mi vida que me motivan a seguir adelante para comerme el mundo en todo lo que haga quiero darles las gracias por estar ahí siempre cuidándome, aconsejándome y protegiéndome; también para mi prima Margarita y tía Sandra quien falleció desde donde se encuentre me está llenando de protección y sabiduría. Todo el conocimiento aprendido durante estos años de universidad lo he puesto en práctica en este trabajo de titulación con el cual estoy a punto de concluir una etapa más de mi vida y tal vez la mejor por muchos aspectos a lo largo de la carrera llegué a conocer muchas personas tanto maestros como amigos con los cuales llegamos a tener una gran amistad con momentos de distracción y estudios.

Alex Patricio Pilicita Caiza

Agradecimiento

Agradecer al tutor y en especial al amigo Mauro Ruíz por su paciencia e incondicional apoyo y dedicación en la dirección y elaboración de la presente investigación, quien con sus conocimientos impartidos ha sido de gran ayuda para la elaboración del artículo académico, a las autoridades y personal docente de la Universidad Politécnica Salesiana y de manera especial a la Carrera de Comunicación Social por haber sido mi institución de formación académica y sobre todo humanística.

Alex Patricio Pilicita Caiza

Índice

Introducción	1
Objetivos	10
General:.....	10
Específicos:.....	10
Metodología	12
Resultados	16
Conclusiones	28
Bibliografía.....	32

Índice de Anexos

Anexos.....	35
Anexo 1	35
Entrevista al Mayor Santiago Jaramillo.....	35
Anexo 2	39
Entrevista a la Subteniente Cinthya Cofre.....	39
Carta de Autorización.....	43

Resumen

Este artículo se propone analizar el estereotipo de la imagen de la mujer dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador. Para ello, se plantea examinar la problemática desde la experiencia de actores que forman parte de la vida militar desde el ejército ecuatoriano. Toma además como referencia diversos pasos que se han llevado a cabo en la implementación de la Política de Igualdad de Género de las Fuerzas Armadas, para visualizar un tema que sigue convocando a la reflexión y el debate social.

Al mismo tiempo, se hace una revisión de otras investigaciones que se han producido en el país y la región. Con el apoyo de planteamientos teóricos de referencia sobre el tema, se aborda también, desde la perspectiva de dos militares entrevistados, la problemática. Con los planteamientos obtenidos por medio de las entrevistas estructuradas, se puede revisar más a fondo la imagen de la mujer en las Fuerzas Armadas.

Es así que se pudo hacer una valoración actual y llegar a la conclusión de que aún persisten algunos estereotipos que inciden en la plena integración de la mujer en la vida militar ecuatoriana, como también algunas deficiencias en la implementación de la política de género en ese sector.

Palabras clave: estereotipos; imagen de la mujer; igualdad de género; mujeres en las Fuerzas Armadas; machismo

Abstract

This article intends to analyze the stereotype of the image of women within the Armed Forces of Ecuador. For this, it is considered to examine the problem from the experience of actors that are part of military life from the Ecuadorian army. It also takes as a reference several steps that have been carried out in the implementation of the Gender Equality Policy of the Armed Forces, to visualize an issue that continues to call for reflection and social debate.

At the same time, it makes a review of other investigations that have occurred in the country and the region. With the support of theoretical approaches of reference on the subject, the problem is also approached from the perspective of two military interviewed. With the approaches obtained through structured interviews, the image of women in the Armed Forces can be further reviewed.

Thus, it was possible to make a current assessment and conclude that there are still some stereotypes that affect the full integration of women in Ecuadorian military life, as well as some deficiencies in the implementation of gender policy in that sector.

Keywords: stereotypes; image of the woman; gender equality; women in the Armed Forces; machismo

Introducción

Esta investigación contribuye al necesario debate sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las milicias. Existen muy pocas discusiones académicas que abordan la igualdad y equidad de género en las Fuerzas Armadas del Ecuador (FFAA), partiendo de que las primeras mujeres que entraron a la vida militar fueron en los años 50s y 60s del siglo XX. Desde aquel momento hemos visto cómo se han inclinado por ejercer esta profesión.

Pero el tema se desprende de las propias relaciones sociales que los roles masculinos y femeninos han tenido que desarrollar en diversos ámbitos de la sociedad y que determinaron las interacciones con las diferentes instituciones. Es así que históricamente, al hombre se les han asignado funciones de producción, con un valor social muy arraigado a su actuación de poder, mientras que las mujeres ha sido dependientes económicamente de esa función que desempeñaron ellos y fueron enmarcadas limitadamente a su labor doméstica y familiar, sin decisión alguna en muchas actividades.

De ahí el nivel de profundidad con que los prejuicios se han mantenido en el devenir histórico de la humanidad. Los mismos velan porque el representante masculino siga siendo el más capaz, decidido, eficiente y vigoroso, mientras que la representación femenina esté signada únicamente a la reproducción y condición biológica de la maternidad. Esta división de las funciones sociales del hombre y la mujer, sesgaron una imagen que perduró por mucho tiempo y que tiene aún su incidencia en varias culturas.

Al decir de Lamas (2002) la mujer es identificada como la hogareña, mientras que el hombre el administrador y figura pública, viendo esta visión estereotipada como algo que establece el papel de cada género. Esta ideología según la autora, no hace más que delimitar las capacidades de cada uno al facilitar o violentar su desarrollo personal en dependencia de si es hombre o

mujer. Es un sistema enmarcado en el que los roles están condicionados por la división de la función social que cada uno tuvo que asumir.

Divisiones que también llegaron a la vida militar desde un inicio. El papel de ellas se vio estereotipado, en parte, a los imaginarios sociales que veían a la carrera militar solo y exclusivamente para hombres. Es por ello que la participación de la mujer ecuatoriana en esa área ha tenido un largo camino de obstáculos, pero con la ayuda de las nuevas políticas públicas de igualdad de género, esta institución militar ha mejorado la presencia femenina.

Al revisar la inserción de ellas en lo militar surge desde la reestructuración institucional y social del Estado Ecuatoriano. Desde ahí nacieron discusiones sobre el desarrollo del género femenino dentro de la milicia apoyadas por factores de origen histórico, institucional y social. Los mismos que limitaban su papel en el desarrollo de actividades físicas dentro de esa institución.

Asimismo, también destaca que el inicio y desarrollo de la participación de las mujeres dentro de las fuerzas armadas en la mayor parte del mundo ha sido poco apreciado. Aunque ya existen textos, como *La guerra no tiene rostro de mujer*, de la escritora Svetlana Alexiévich, donde se resalta que la intervención de ellas como parte del pelotón de batalla es permanente, pero poco visibilizada. En ese libro, se recogen las experiencias de vida de mujeres que integraron el ejército de la antigua Unión Soviética durante la Segunda Guerra Mundial. Casi un millón se formó en las filas del Ejército Rojo, por lo que esta obra sirvió para también dar protagonismo a la parte que muchas veces queda ausente cuando se habla de los conflictos bélicos. Por eso, el texto dejó un mensaje claro: la historia militar siempre es contada por una voz masculina; otro reflejo de los estereotipos que arrastra este tema.

En otras partes del mundo, también las féminas se unieron a las filas militares. Según la investigación de Alexiévich (2016) desde la Primera Guerra Mundial hubo mujeres en Inglaterra que se alistaron en las Reales Fuerzas Aéreas, como también sucedió en Alemania y

Francia. Sin embargo, fue en la Segunda Guerra Mundial donde tomaron más protagonismo porque fueron números considerables en ejércitos de Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y la antigua Unión Soviética.

En las guerras ecuatorianas, se vio muy poco a las mujeres realizando tareas en las instituciones armadas, y no como parte de un pelotón armado, sino como asistentes de combatientes o formando un grupo de apoyo en otras áreas. Pero lo destacable es que, en ninguna de esas circunstancias, ellas estaban bajo ese orden militar que conlleva el campo de batalla ni formaban de manera oficial parte de las milicias.

Igualmente, debemos considerar que la estructura jerárquica de las FFAA es vertical y eminentemente patriarcal. Al hacer una revisión del patriarcado como medio que justifica la superioridad masculina con base a un supuesto sometimiento biológico femenino, se aprecia cómo aun, con cambios en leyes e infraestructura dentro del país, ellas siguen siendo observadas como diferentes. Y todo es producto de una sociedad en la que el modelo que se manifiesta sería el que establece que las mujeres, siempre estarán sometidas a los hombres (Facio & Fries, 2005, pág. 280).

A partir de lo expuesto se desarrollan prácticas como las descritas por Iturralde (2015) en correlación con estructura normativa y jerárquica que existe en las FFAA ecuatorianas. En su investigación constató que, existen oficiales mujeres que llevan más tiempo y por ende tienen más experiencias y mejor desempeño en la carrera militar en comparación con otros oficiales.

Sin embargo, la autora subraya de acuerdo a lo que pudo indagar, que una representación de cadetes masculinos cree que ellos son superiores, aunque existan mujeres militares con mayor experiencia. Esto sucede aún, cuando ellos solo por menos antigüedad, les deben deferencia porque así lo establece la institución. Los militares jóvenes, apuntó Iturralde (2015): “se

molestan, en especial, cuando las mujeres obtienen calificaciones más altas en el ámbito académico, teniendo en cuenta la meritocracia que existe dentro de la milicia” (pág. 35).

Estos comportamientos, reafirman cómo el patriarcado ha callado la voz de las mujeres concediéndoles solamente el papel familiar y un pequeño espacio de dominio en sus vidas personales, justificando el control y la dominación que lleva consigo la misma ideología machista. Estereotipos que han calado al interior de las FFAA generando roles de género, productos de una sociedad que sigue contribuyendo a ello. Como exponen Facio y Fries (2005):

Las ideologías patriarcales no solo afectan a las mujeres al ubicarlas en un plano de inferioridad en la mayoría de los ámbitos de la vida, sino que restringen y también limitan a los hombres a pesar de su situación de privilegio... al asignar a las mujeres un conjunto de características, comportamientos y roles “propios de su sexo”, los hombres quedan obligados a prescindir de estos roles, comportamientos y características y a tensar al máximo sus diferencias con ellas (Facio & Fries, 2005, pág. 261).

Al revisar someramente la historia militar en Ecuador, también se nota mucho más cómo las instituciones acatan la conducta cívica de los individuos que conforman el sistema social (Iturralde, 2015, pág. 31) y eso se refleja en gran medida en las diferencias de género que imprimieron los diferentes tipo de representación e inclusión como casi invisibles para las mujeres. Esta conducta de la que habla Iturralde, influye, por ejemplo, en la no presencia de ellas en la cúpula militar.

En nuestro país, las diferencias de género conllevaron a que la institución militar fuese muy conservadora con su modelo de reclutamiento; donde la mujer no alcanzó una posición competente en el esqueleto jerárquico; y donde, finalmente, no se llevaron a cabo estrategias concretas para ello (Carreiras, 2018). Pero al decir de Donadio (2018) en estos tiempos no sólo se tiene que discutir, si se debe o no incluir a las mujeres en la milicia, sino desde una

perspectiva más amplia en la igualdad entre ambos sexos; se trata también de los cometidos que el soldado debe desempeñar, su forma ideal al ser representado como tal y por demás, qué es lo que una nación espera de ese soldado. Y continuó Donadio:

No es casual que la mayor parte de las comunicaciones que los Ejércitos hacen referidas a la presencia de mujeres en sus filas sean fotografías o videos mostrando que las mujeres están, que combaten, y que llegan alto en la jerarquía (aun cuando sean de servicios, referencia que suele omitirse). Puede que no sea en forma consciente, pero en realidad el uso de estas comunicaciones responde a que los comunicadores perciben que los roles de género actuales en la sociedad indican que las mujeres son parte activa de la institución, y que debe responderse a ellos (Donadio, 2018).

Y en este punto, al revisar el desarrollo social ecuatoriano vemos que la incorporación del sexo femenino en el espacio laboral del país en su totalidad, llevó, luego de varios años, a un cambio drástico. Esto generó una innovación en las instituciones sociales por la propia participación dentro la sociedad que se formó, pero en las instituciones militares es muy evidente cómo todavía no llegan a ocupar puestos de mayor rango, al tener que batallar con una cultura tradicional impuesta donde los cargos importantes son alcanzados solo por hombres. Por lo que la diferencia de género, como fenómeno socialmente palpable y con una constante presencia en todos los ámbitos, muestra su impacto de manera más palpable en una cultura militar como la ecuatoriana, eminentemente masculina y jerárquica.

Por otra parte, pese a la percepción de hermetismo que aún persiste dentro de la igualdad de género en las FFAA, hay que revisar someramente su desarrollo reglamentario, puesto que se han creado normativas que contribuyen con la entrada de la mujer al entramado militar. Partamos de la propia estructura militar en el Ecuador, la cual posee dos cuerpos: el de especialistas que son los que desarrollan una carrera y luego se unen a esa institución por las

profesiones que estudiaron; y el de armas, constituido por los que prefieren lo militar como su trabajo categórico y son instruidas en las academias con esos fines. Sobre este último cuerpo es que enfocamos nuestra investigación.

Es importante reconocer además que la incorporación de las mujeres a las milicias obligó a transformar la forma tradicional en que estaba estructurada esa esfera, la cual era acondicionada solo para el género masculino. Los cambios incluyeron desde la infraestructura para una mejor convivencia de los dos géneros, así mismo las normas de cultura y comportamiento de cada individuo. También se generaron cambios en la planificación académica de formación y capacitación en cada una de las instituciones armadas; transformaciones que han contribuido a una mejor aceptación de las mujeres en la milicia.

En cuanto a las normativas, hay que partir de la propia Constitución de 2008 que rige en Ecuador, para desde ahí ver el marco legal que influyó decisivamente en la vida militar de los últimos años. En el numeral 9 del artículo 11 de la Constitución de la República se especifica que el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer valer los derechos garantizados en la Carta Magna y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. Luego, en el mismo documento, en el artículo 70, se detalla que el Estado creará y llevará a cabo políticas para lograr la igualdad de género por medio de la vía técnica como lo dicta la legislación. También detalla que se incorporará la diversidad de lo masculino y femenino en proyectos y políticas, y brindará asistencia especializada para su ineludible implementación en la sociedad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008).

A partir de esta época, que significó un nuevo periodo de gobierno en el país y de cambios constantes de las políticas públicas, han seguido nuevos documentos, que alientan y direccionan la igualdad y equidad de género en territorio ecuatoriano. Así por ejemplo la Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad que dio surgimiento al Consejo Nacional para la

Igualdad de Género y la Ley Orgánica de Educación Intercultural. Sin dejar de mencionar, además, el acompañamiento que recibe la temática por parte de la Defensoría del Pueblo.

Como parte de una estrategia nacional en todos los ministerios, surgió en 2010, de la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, un documento de política pública específicamente para la parte militar. El documento, establece la directriz a seguir en este tema que tuvo su primer paso en 2007, con el nombramiento por orden presidencial de la primera representante femenina en ocupar el cargo de ministra de Defensa y también la primera civil en varias décadas. Por ese cargo, hasta la emisión de la Política de Género de las FFAA, pasaron dos mujeres más, también civiles, nombradas por el presidente de ese entonces Rafael Correa.

El documento, según el Ministerio de Defensa Nacional (2013): “constituye una política inclusiva en el ámbito de la defensa, y contribuirá de manera significativa a la integración de la mujer en la institución militar, garantizando la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres militares”. La regulación de las FFAA planteó como políticas a partir de ese momento, entre otras, robustecer las oportunidades para ambos sexos, tratados por igual, partiendo de la incorporación de las mujeres a la vida de soldado y potenciando además su vocación por medio del Servicio Militar Activo. Asimismo, mencionó el acomodo de la infraestructura para tales propósitos y un trabajo educativo hacia dentro de la institución, a fin de prevenir hechos discriminatorios.

A partir de este análisis, se puede constatar que sí existen pasos en la igualdad y equidad de género dentro del marco público y la propia esfera militar. Pero la investigadora Rosita Chacón Castro, quien ha escrito en varias ocasiones sobre el tema, al referirse a la implementación de la inclusión de la mujer, defiende que este asunto conlleva a la ruptura con un enfoque que por décadas ha estado atada al poder. La consecuencia sería sustituir ese enfoque con una posición

de respeto, aprobación y comprensión hacia la pluralidad. Al ver el fenómeno en las filas militares, expone Chacón Castro (2013):

Esta realidad traducida a las instituciones militares permite generar un punto de análisis en lo relacionado con el hecho de que si bien progresivamente existe una mayor presencia de la mujer en sus filas, es necesario establecer si la misma obedece a conductas de tipo integrativo y/o inclusivo, para lo cual las medidas que se están implementado son fundamentales (pág. 31).

Efectivamente, el tema de igualdad de género en la arena militar sigue fomentando una discusión particular. Todavía perdura en las FFAA una ideología estereotipada que se resiste a la intervención de ellas en ese sector por su posición biológica y física. Como pueden ser retraso en su formación por razones médicas y de gestación, una atención de forma personal que incida en las necesidades de ellas como esposas y madres, o también de carácter disciplinario al conllevar su presencia a una relación no permitida entre ambos sexos que rompa las normas militares.

Sin embargo, es muy oportuno al determinar que cuando la conducta de las mujeres supera los roles que le ha impuesto la sociedad, las instituciones se ven en la necesidad de cambiar y prestar atención a los nuevos cánones sociales, pero siempre partiendo de que, como afirma Iturralde (2015):

Las instituciones modifican la forma en la que la sociedad se construye, y de la misma manera, la construcción de la sociedad dicta la dirección en la que se modifican las instituciones, por lo tanto, si es que no es bien visto que una mujer trabaje, habrá más mujeres en casa que trabajando, y si a la mujer se le prohíbe estudiar, entonces el poder que brinda el conocimiento va a estar concentrado en manos masculinas (pág. 31).

Precisamente, no se puede soslayar en esta visión lo que se ha alcanzado con la implementación de políticas y estrategias en la visión de institucionalidad de género dentro de los procesos sociales y políticos. Como bien defiende Guzmán (2001), este debate no aparece sólo en el limitado espacio del Estado; también va de la mano con las transformaciones sociales de cada país. Por eso, promueve la autora, la intervención paulatina de las féminas en nuevos y diversos espacios:

Por esta razón, su distribución en un abanico más amplio de posiciones sociales y económicas, ha promovido una mayor valoración de su especificidad y sus aportes. Distintos estudios muestran la importancia que tienen la aceptación creciente de la igualdad y el respeto a las diferencias en el reconocimiento de la equidad de género como criterios de políticas. Si bien los debates culturales y la divulgación de conocimientos tienen el riesgo de la imprecisión y a menudo simplifican la comprensión de los problemas, tienen una gran potencialidad para sensibilizar y generar corrientes de opinión (Guzmán, 2001).

Tal y como lo sugiere el interaccionismo simbólico: el hombre se desarrolla de acuerdo al sentido que adquiere su persona en un contexto social determinado; asunto que depende mucho de las interacciones que desarrolla. Ese medio de intercambio, para Blumer (1969) no es más que una marcación simbólica donde las personas precisan y comprenden el accionar de otros, asumiendo interpretaciones basadas en los significados que le otorgan ese accionar.

Por lo que esta investigación partió del interaccionismo simbólico, porque como plantean Cabaña y Lamo de Espinosa (1978) la interacción de todos los elementos de una sociedad debe comenzar a analizarse precisamente desde todo el entramado de relaciones que cada miembro realiza en su práctica social. De aquí parte entonces el planteamiento de nuestra problemática.

Tomando como referencia el apunte de Guzmán (2001) al afirmar que la discusión y la meditación de problemáticas sociales ayudan a concientizar y generar opiniones sobre un fenómeno en determinado, y de la interacción social de las instituciones de la que hablan Cabaña y Lamo de Espinosa (1978) donde son imprescindibles las personas que componen las mismas; esta investigación determinó la siguiente pregunta de investigación:

¿Por qué existen estereotipos hacia la mujer en el ejército ecuatoriano aun cuando rigen políticas y reglamentos que apoyan una mayor presencia de ellas en las Fuerzas Armadas?

Para indagar en el tema, desde el aspecto metodológico la investigación se enfocó en exponer la relevancia del estudio de las políticas públicas desde la inclusión de las mujeres en organismos que culturalmente han sido exclusivos para hombres. Al respecto, es significativo recalcar que el alistamiento de ellas en las FFAA lleva consigo una transformación que encierra variaciones y adaptaciones inherentes a la institución y su funcionamiento. Estas evoluciones promueven el cambio de las normativas conforme con los cometidos y obligaciones institucionales actuales de las milicias.

Objetivos

General:

- Analizar el estereotipo de la imagen de la mujer dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Específicos:

- Identificar las barreras que impiden a la mujer ecuatoriana tener una mayor participación en temas de seguridad y control.

- Analizar las limitaciones de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las FFAA.
- Examinar la perspectiva de género la cual ha permitido una mayor participación de la mujer dentro de la vida militar en el país.

Metodología

El plan metodológico detalla las actividades que se ejecutaron para realizar la investigación y analizar el problema anteriormente planteado. Para esto utilizamos diferentes procedimientos específicos como métodos de investigación con los cuales nos basamos para realizar un análisis sobre el estereotipo que se tiene sobre la mujer y qué rol desempeña dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

El presente trabajo, por su alcance corresponde a un proyecto de comunicación y ciudadanía bajo el eje de investigación: Comunicación y Género. Por ello, se triangularon varios métodos como lo bibliográfico documental, la observación no participante y entrevistas estructuradas que ayudaron en la caracterización del objeto de estudio. Además de hacer posible llegar a una mejor visión de la problemática, al revisar los diversos puntos de vistas recopilados durante el proceso investigativo.

Esta combinación metodológica cualitativa se utilizó como una vía para establecer intereses científicos y prácticos, y poder explicar desde nuestra perspectiva, los diferentes tipos de comportamientos y conductas, que permitieron un resultado más certero dentro de la exploración. Por lo que las experiencias vividas por las propias personas posibilitaron adentrarnos más en el objeto de estudio buscando respuestas desde las experiencias social de los sujetos en cuestión.

El examinar la bibliografía existente facilitó compilar la información útil para la formulación del problema, el debate teórico y las regulaciones más importantes sobre el tema. Fue necesario estudiar el contexto histórico social, para luego llegar a una segunda fase que, desde la experiencia humana, cobró más significado, teniendo como punto de partida la visión cualitativa de nuestra investigación. Las técnicas cualitativas indagan los acontecimientos, el

proceso que lleva el actuar de un ente social dentro de varios hechos para hallar sentido a muchas transformaciones que se llevan a cabo en la sociedad (Ibáñez, 1990).

Por eso se partió de la revisión bibliográfica, para lograr obtener lo más relevante acerca del tema que se ha abordado por otros investigadores. Permitió asimismo entender aún más el fenómeno de las diferencias de género en un sector históricamente definido como masculino y ver qué falta por hacer. Al decir de los siguientes autores:

Las estrategias de búsqueda, organización y análisis de la información, permiten tanto la obtención de los documentos referentes a un tema de investigación, así como su sistematización y estructuración con el objeto de analizar las principales características del conjunto de documentos bajo estudio (Gómez-Luna, Fernando-Navas, Aponte-Mayor, & Betancourt-Buitrago, 2014, pág. 163).

Mientras que las entrevistas semiestructuradas a los militares se realizaron con la intención de conocer restricciones y prácticas en la igualdad de oportunidades para las féminas. A esta técnica se recurrió por el nivel de objetividad que ella encierra al buscar el punto de vista de los entrevistados de manera más franca e imparcial, mientras el investigador logra captar una mejor visión de lo que se dice, y siempre buscar respuestas sobre lo que indaga. La entrevista semiestructurada:

Se puede definir como una "conversación amistosa" entre informante y entrevistador, convirtiéndose este último en un oidor, alguien que escucha con atención, no impone ni interpretaciones ni respuestas, guiando el curso de la entrevista hacia los temas que a él le interesan. Su propósito es realizar un trabajo de campo para comprender la vida social y cultural de diversos grupos, a través de interpretaciones subjetivas para explicar la conducta del grupo (Díaz-Bravo, Torruco-García, Martínez-Hernández, & Varela-Ruiz, 2013).

Acerca de la entrevista describen algunos investigadores como Alonso y Salagridas (2002): “el objetivo principal de esta técnica cualitativa es construir el sentido social de la conducta de individuos o grupos, mediante la recogida de un conjunto de saberes privados” (pág. 61). Al utilizarla, además, se puede conocer la práctica de los sujetos principales, aglutinando parámetros que permiten indicar información detallada, modos de conducta y opiniones particulares.

Se escogió además comprobar y dar seguimiento a lo planteado en las preguntas con la observación no participante. Esta última herramienta, la observación, para Hernández Sampieri, Fernández Collado, y Baptista Lucio (1991): “es un método de recopilación de información social primaria mediante la percepción directa de los elementos del objeto estudiado, significativos para los objetivos de la investigación” (pág. 315).

Por medio de la observación no participante se pudo también recoger datos acerca de la problemática; además de confirmar otros de primer orden recolectados en las entrevistas. La observación es una técnica muy antigua que permite detallar y advertir el comportamiento en este caso de un grupo social determinado. La misma es fundamenta para hallar una comprensión al fenómeno en cuestión y realizar la evaluación oportuna para validar y dar más objetividad a los diferentes factores que influyen en los hechos y situaciones que se estudian. Al decir de Campos-Covarrubias y Lule Martínez (2012):

La observación es un procedimiento que ayuda a la recolección de datos e información y que consiste en utilizar los sentidos y la lógica para tener un análisis más detallado en cuanto a los hechos y las realidades que conforman el objeto de estudio; es decir, se refiere regularmente a las acciones cotidianas que arrojan los datos para el observador (pág. 42).

Es preciso recalcar que, dentro de la observación no participante, que incluye a la directa e indirecta, optamos por una combinación de las dos técnicas porque la metodología así lo permitió. Se pudo examinar directamente el objeto de estudio por medio de testimonios y de manera indirecta con la ayuda de todo el material investigativo que se pudo revisar.

Debido a la naturaleza de la investigación, esta tuvo un grado de limitación por el restringido acceso de información reservada de distintas instituciones estatales y militares, como lo establece la Ley de Seguridad Pública y del Estado, previsto en el Reglamento para la elaboración, manejo, custodia, difusión y seguridad de la información militar clasificada, del Ministerio de Defensa Nacional. Por ello, los datos obtenidos, en algunos casos, se consideran como referenciales y aproximaciones.

Pero se utilizó la mayor cantidad de información abierta las cuales fueron consultadas por medio de distintos trabajos de investigación, tesis, libros, artículos académicos, entre otros. Fue así que se logró recolectar datos históricos y resoluciones nacionales con los diferentes planes de gobierno que influyeron en la presencia femenina dentro de FFAA ecuatorianas. De manera que esta fue la metodología utilizada que permitió delinear y desarrollar las observaciones para este estudio.

Resultados

En lo que sigue, se analizan los resultados obtenidos, teniendo como punto de partida el enfoque de Herbert Blumer desde la óptica del interaccionismo simbólico, cuando expuso que la acción la edifica el hombre a partir de lo que prestar atención, descifra o asume de lo que logra comprender. Por lo que, para entender un evento específico, hay que verlo tal y como lo ve la persona, se trata de:

Percibir los objetos tal y como el actor los percibe, captar su sentido en los términos en que el actor los capta y seguir la línea de conducta del actor, tal como el actor la organiza -en pocas palabras, habrá que tomar el rol del actor y ver el mundo desde su situación Blumer (1966) citado en (Cabaña & Lamo de Espinosa, 1978, pág. 174).

En tal sentido, se apoyaron los resultados en las entrevistas donde participaron dos militares, en representación de los hombres y mujeres que conforman las Fuerzas Armadas. Son criterios que actualmente

se asumen desde puntos de vistas diferentes, aunque con alguna relación, sobre la política de género en el Ejército; una esfera que sigue plagada de estereotipos hacia las féminas que tiene como base un paradigma patriarcal que utiliza al matrimonio y la familia, para hacer la división sexual del trabajo y de la sociedad.

Como se ha apuntado, en Ecuador, la incorporación de la mujer a las FFAA ha sido muy discreta, desde que se dispuso el arribo de ellas a sus filas. Datos publicados por el Ministerio de Defensa ecuatoriano dan cuenta de que, en la actualidad, el Ejército cuenta con 462 mujeres, la Marina 429, mientras que la Fuerza Aérea Ecuatoriana tiene 282 (Ministerio de Defensa, 2019).

Es así que la propia institución reconoce que el porcentaje total de personal femenino en las FFAA es solo del 2,9%, y lo anterior es muy destacable al revisar el número de habitantes que tiene el país, 17,1 millones, donde, por ende, más de la mitad son mujeres. De ahí parte el ínfimo conocimiento de la política de igualdad de género que se ha implementado en la esfera miliar. Al decir del Mayor Santiago Jaramillo la misma no está bien dirigida hacia la institución porque no se conoce por todos.

Esta política no la conoce el que está más abajo como el que está arriba. Así que hablarle de que sí conozco, puedo porque uno convive con las oficiales mujeres e incluso con clases que son las de tropas y toca conocer cómo es el trato con ellas porque sí debe cambiar nuestra forma de relacionarnos (Jaramillo, 2019).

Mientras que la Subteniente Cinthya Cofre manifestó que sí conoce la reglamentación sobre igualdad de género porque las he leído. “Nos han socializado sobre ellas y en general de lo que tratan es de que no haya una desigualdad, una discriminación y que exista un correcto convivir entre hombres y mujeres, dentro de la vida militar” (Cofre, 2019).

Desde la percepción de los entrevistados, la incorporación de la mujer a las FFAA y con ello la implementación de una política que regula la presencia de ellas en el sector y su interacción como actores sociales, ha tenido diferentes matices. Por un lado, Jaramillo -quien lleva más de dos décadas en la vida militar- plantea que se debe socializar mucho más la política puesto que se conoce muy poco:

Yo llevo 22 años en las Fuerzas Armadas, toda mi formación fue entre hombres y cuando entró por primera vez la promoción de mujeres, cambia completamente la perspectiva de lo que es el papel de FFAA. No estoy en desacuerdo de eso, pero como le digo lo que falta es que se socialice esta política de género, solo conozco lo que es en sí, tanto el respeto al personal masculino como el femenino (Jaramillo, 2019).

Lo anterior contrasta con el criterio de Cofre quien asegura que la discriminación hacia las mujeres ha ido cambiando poco a poco, pero por las nuevas generaciones que se van incorporando a las FFAA.

Realmente las nuevas generaciones tienen un precepto diferente. Ellos (los militares más jóvenes), al mismo tiempo que creen en las mujeres, también las presionan más. Saben hasta dónde llegar, saben que incluso pueden superarles entonces les apoyan a seguir y otros les fuerzan a seguir. Como somos minoría y se puede decir que dentro del período de formación y de la carrera como seguimos siendo minoría, es un poco más exclusivo el trato disciplinar. Somos como una peca en la piel, entonces es más fácil ver ese punto y como resaltan las mujeres son el foco de atención y por tanto pueden ser llamadas de atención o pueden sobresalir más inclusive. Tiene un lado positivo u otro negativo (Cofre, 2019).

A propósito del planteamiento de que son minoría, al llevar este criterio a cifras publicadas por los medios oficiales, se pueden ver las diferencias en el llamado que se está haciendo desde el 2018 conforme al Acuerdo Ministerial N° 056. En el mismo se establece incorporar al personal femenino al Servicio Cívico Militar voluntario. Con esa decisión se acogió por primera vez en la historia a mujeres en este programa militar, aunque solo se lleva a cabo por el momento en alrededor de cinco ciudades en todo el país. Para tener una idea de la distinción entre los dos sexos, tan solo en 2018 entraron 199 mujeres, a diferencia de los hombres que tuvo una representación de 4.801. Igual número de chicas, 199, fueron incluidas en 2019. Sin obviar que en el reclutamiento aún siguen siendo vetadas las que son madres (El Universo, 2019).

La diferencia no solo se nota en cifras, también en los estereotipos que aun conviven entre las filas del ejército, reconocidos así por los propios militares, comenzando por el machismo y los

procesos de adaptación en la interrelación con el sexo opuesto. Para Jaramillo, existen prejuicios como los hay en la sociedad en general y el problema viene de allí:

Dentro de las FFAA existe machismo por una simple razón, como le dije, el hombre cree que es el sostén del hogar y al rato que una mujer lo llega a mandar o le dé cualquier orden entonces ahí se rompe eso. Todavía existe machismo, creo que para quitar este paradigma falta mucho tiempo y esto debe comenzar desde el mismo hogar, porque si se da cuenta en la misma base del hogar el papá decía que el hombre es el fuerte y la mujer es la sumisa. Pero sí existe machismo dentro de las FFAA aunque sí se ha bajado su nivel, pero sí todavía hay (Jaramillo, 2019).

Insiste el entrevistado que, aunque se va por buen camino hacia la igualdad de género en el Ejército, valora que la solución, es tratar de que esta política llegue a todo el personal y “más que nada hacerles tener conciencia por qué se debe dar... y a dónde vamos a llegar con eso. Nunca me han dado una conferencia de Igualdad de Género y llevo varios años en las FFAA” (Jaramillo, 2019).

Desde la experiencia vivida por la Subteniente Cofre, el machismo prevalece desde el mismo trato diferenciado que ellas reciben por el hecho de ser mujeres, al distinguir que existe demasiada consideración hacia ellas.

Yo al entrar a una carrera de Armas estoy consciente de que mi vida no va a ser la misma y no va a ser la misma en ninguna otra mujer, por eso me he planteado mis objetivos en mi vida y si escogí esta carrera sé que me voy a ver limitada por ciertos lados. Sin embargo, hay mujeres que son ellas mismas las que tienen ese pensamiento machista de que no vas a poder, no vas a avanzar, que es algo muy fuerte y dicen no mejor yo me hago para atrás, ‘yo soy mujer, me tienen que considerar’, entonces por ese lado irían. Me gustaría más que nos valoren por las capacidades (Cofre, 2019).

Es así que se entrelazan las diversas percepciones que se tiene de la mujer al incorporarse a la vida militar. Prevalen muchos estereotipos que afloran por momentos en la institución en cuestión. En palabras de la investigadora Sofía Zaragocín, este alistamiento de ellas lleva una mayor división en relación a la imagen y personalización desde su condición física en la milicia, y esta posición, en su opinión, se transforma en una dificultad para la inserción de las mismas. Continúa Zaragocín (2014):

Por más presión que exista por la predominancia del mundo cultural de hombres militares blanco/mestizos con visiones heteronormativas sobre el cuerpo y la familia, no se puede anular una diferencia corporal mediante el uso del uniforme. Los cuerpos de las mujeres militares han sido cuestionados por no ser suficientemente “fuertes” para una participación efectiva en operativos militares y hasta la posibilidad de ser madre es un obstáculo para el ascenso en la carrera militar (págs. 65-66).

Como bien expone Blumer (1969) el hombre opera hacia las cosas sobre la base de la interpretación que el intercambio de la sociedad tiene para ellos; ése significado es originario o sale de la reciprocidad que uno tiene con los demás. Por lo que al criterio de la entrevistada y poniendo un ejemplo concreto de su experiencia personal, las distinciones entre ambos sexos en el Ejército, solo por ser distinciones, aumentan las diferencias de género y ellas siguen siendo vistas como más débiles y menos capaces en algunos aspectos.

Le pongo un ejemplo: las pruebas físicas. La manera en que se mide a un hombre no es la misma con que se mide a una mujer. Los hombres tienen una tabla bien forzada, las mujeres tenemos una tabla más holgada. Al pasar los años uno va saltando de tabla y a los hombres le cambia unos segundos, a las mujeres nos cambia un minuto. No digo que no esté feliz de que cambie a un minuto, porque sí me favorece, pero pienso que, si a nosotros nos exigieran un poquito más, si tal vez no fuera un minuto, fueran 40 segundos

y a la par de los años que nos fuéramos acostumbrando nos van restando unos 30 segundos, no fuera tanta la diferencia. Sin embargo, como existe el hecho de que la mujer pudiera ser madre, creo que ése es el punto que consideran dentro de la tabla. Siempre va a ver una distinción, hombres y mujeres somos diferentes (Cofre, 2019).

Por otro lado, desde la óptica del Mayor Jaramillo, se analiza como positiva la presencia de la mujer dentro de la vida militar porque su sola existencia contribuye a desmoronar diferentes paradigmas que están muy arraigados al interior en nuestra misma sociedad:

Si nosotros nos vamos a la era de antaño, el hombre era supuestamente el sostén del hogar, el hombre era el fuerte y la mujer era simple y llanamente, la que permanecía en su casa, cuidaba sus hijos y es así. Entonces ese paradigma, cuando la mujer ingresó a las FFAA se rompió, porque ya la mujer se encuentra al mismo nivel del hombre, se demuestra que ellas tienen capacidades tanto intelectuales, físicas algunas... Pero todavía hay hombres que consideran que las mujeres no deben estar dentro de la vida militar porque hay promociones solo de hombres y no han convivido con una mujer, no saben a veces lo que es tratar con ellas y peor que reciban sus órdenes... (Jaramillo, 2019).

Con una visión que parte de los propios prejuicios que aún persisten en la sociedad como institución principal que rige la vida de las personas, la Subteniente entrevistada considera que dentro de las FFAA hay dos extremos: en uno, las personas que realmente creen en la mujer y en el otro los que las subestiman. Describe la situación de la siguiente manera:

En la especialidad en la que yo me desempeño no había mujeres, junto con mi compañera, somos las primeras dos mujeres en Mantenimiento Radal. Esta especialidad era netamente para hombres entonces el alto mando vio y dijo 'estas chicas también pueden' y nos enviaron para allá, no hubo discriminación, de hecho, se ha perdido. Pero también ha habido personas, pero ya las minorías, la mayoría ya tienen una aceptación, que piensan

que tal vez usted no puede o le subestiman, eso pienso yo, no que les discriminan, sino más bien le subestiman (Cofre, 2019).

En tal sentido, es bueno recurrir a las reflexiones de Rosita Chacón Castro quien sustenta de que no se trata de exaltar a las militares como personas que deben gozar de derechos exclusivos, sino que sea un espacio en donde ellas también entiendan cuáles sus obligaciones. E insiste Chacón Castro (2013): “como un ejercicio democrático de contrapesos en los cuales tampoco se pretenda posicionar privilegios o prebendas, enfocando todas las discusiones y decisiones a garantizar y consolidar la igualdad y no discriminación” (pág. 243).

Al revisar nuevamente la última opinión de Cofre sobre la subestimación, también nos damos cuenta de que la igualdad de género en lo militar, como bien planteó Bobea (2007): “parece más una estrategia orientada a demostrar voluntad de cambio, que un intento genuino por dejar atrás las diferencias de género y avanzar en procesos reales de modernización y democratización” (pág. 64). Por lo tanto, los estereotipos que aún siguen latentes alimentan la discriminación y procesos de dominación de roles. Al tiempo que también justifican las relaciones de desigualdad de género que han trascendido social y culturalmente, y siguen ocasionando diferencias entre ambos sexos.

En cuanto a la aceptación de un militar ser dirigido tanto en tiempo de paz como de guerra por una superior, Jaramillo considera que sí pueden ocupar puestos de dirección, porque según él, están al mismo nivel de conocimiento y tanto el hombre como la mujer; pueden desempeñar el mismo trabajo. Sin embargo, parte de su siguiente reflexión, nos llevan a un estudio de Mark Tessler. En el mismo defiende la visión social de que solo el hombre es visto como el representante del conflicto bélico y que las consecuencias de una guerra serían peores si las mujeres fueran parte de ello, puesto que están más orientadas hacia el acuerdo, o sea, tratan de

resolver un problema por medio de la paz, mientras que el individuo masculino es más apto todo lo contrario (Tessler, 1999).

El Mayor Santiago Jaramillo piensa que en la relación entre una dirigente femenina y subordinados masculinos pueden existir flaquezas más bien, vinculadas al patrón de que son más débiles por los sentimientos que manejan al ser madres y defensoras de la familia. Tal pensamiento recuerda las aseveraciones de la investigadora María del Carmen Iturralde, quien, al hablar de los prejuicios relacionado al tema en América Latina, afirman que estos residen en que las mujeres no pueden ser parte de una guerra porque, además de no ser aptas, no corresponden a ese terreno, a diferencia de los hombres a quienes sí los ubican en todo espacio donde hay un conflicto. Enfatiza Iturralde (2015) “Estos prejuicios son completamente injustos, tanto para la imagen de las mujeres limitadas a seguir con lo que impone la sociedad, como para los varones, quienes son sutilmente obligados a la violencia para ser ‘hombres’” (pág. 33).

Sin embargo, un estudio realizado en 2018, analizó cómo se ha impulsado la agenda Mujeres, Paz y Seguridad al revisar la democratización de las instituciones militares. En el mismo se concluyó que el enfoque de género dejó de ser encarado como algo que no pertenece a “los procesos de producción de seguridad y su inclusión pasó a constituir un elemento esencial de cara al éxito de las misiones militares y los procesos de paz” (Carreiras, 2018). Al respecto Jaramillo expone la visión estereotipada que se tiene de la mujer militar en tiempo de guerra:

Sí puede haber roces entre ambos sexos cuando uno es dirigido por una mujer, pero tienen toda la capacidad y hasta un poco más de corazón, entonces sí se diferenciarían un poco. Vamos al caso de un conflicto, tal vez el pensamiento de una mujer no llegue a ser el mismo. Por ejemplo, estamos en una guerra, la primera prioridad es ir a matar, entonces quizás, en ese análisis, la mujer no llegue a tomar una decisión de ir a la línea de frontera a matar porque puede que se le abra el corazón de madre como se dice, tal vez por ese

lado habría una diferencia, pero yo creo que al estar capacitados, tener la misma formación militar y académica, sí están igual preparadas para tener cualquier rango u ocupar cualquier cargo (Jaramillo, 2019).

Por esta misma cuerda reflexiva Jaramillo atribuye a que en esta época las mujeres no están ocupando altos puestos en la jerarquía militar porque su incorporación es muy reciente. Por ejemplo, para llegar a ser General, por lo menos tienen que pasar en las filas del Ejército aproximadamente unos 30 años de servicio. Pero afirma que algunas al menos dentro del Ejército y la Marina, recién están ascendiendo al grado de Coronel y para llegar a ser Generales les faltan unos 7 años más.

Ahora hay muchas más mujeres coroneles tanto del Ejército como de la Marina que sí ocupan cargos en hospitales, policlínicos, a diferencia de la policía donde usted ya ve que hay generales mujeres y es porque ellos ya han tenido una inclusión de ellas mucho más antes que las FFAA. En las Fuerzas Armadas, las oficiales de Armas y Técnicos son las que pueden llegar a ser Oficiales Generales, recién tienen el grado de tenientes (Jaramillo, 2019).

Aun así, aunque tengan que pasar años de servicios, en la respuesta de Jaramillo se observa que las mujeres que ya pueden ocupar cargos, son relegadas a funciones que no son netamente militares, aunque no se desvinculan de esa actividad, pero no forman parte de esa cúpula militar que aún sigue hermética para ellas.

Sobre el alistamiento de las mujeres para la jerarquía militar, Iturralde (2015) defiende que no hay nada que, pasado los tiempos y las exigencias habituales, impida que esto suceda porque muchas transformaciones en ese sector han conseguido realizarse debido a que la sociedad transformó su enfoque de la diferencia de género. La razón para esta investigadora de que esa dirección esté conformada más por hombres que por mujeres, tiene que ver con los cánones

culturales arrastrados por décadas. Pero de lo que sí está convencida es que a medida que la figura de ellas cambie debido a la evolución social, también se desarrollará esa perspectiva hacia dentro del ejército, pues debe ir al ritmo que amerita las actuales condiciones de la nación.

Ante esta cuestión, la Subteniente Cofre ratifica que las mujeres son muy competentes. Existen oficiales especialistas, oficiales de escuela, técnicos, pilotos, por lo que cree que ella y sus compañeras están altamente capacitadas para asumir cargos.

El que no ocupen rangos de alto nivel en las FFAA tiene más que ver con un tema familiar. Llegan a un grado en donde ellas tienen estabilidad económica en donde han conseguido el éxito profesional, entonces ya no es un orgullo profesional. Las mujeres somos corazón, entonces se dice: ‘llego hasta cierto punto y no voy a enfocarme más en el éxito profesional, voy a enfocarme más en mi familia’. No así, como sucede con los hombres. Las mujeres no somos machistas decidimos apoyarlos en sus carreras y ellos llegan a los más altos mandos y obtienen el éxito profesional anhelado. Pero las mujeres siempre van a ver por la familia, y sería ése nuestro pensamiento machista porque después de todo un hogar lo conforman los dos (Cofre, 2019).

Sin embargo, la propia entrevistada comenta que las mujeres están preparadas para la defensa táctica. Las FFAA cuentan con oficiales infantes, que, a su consideración, serían las más acordes para eso. Pero en sentido general, no cree que, dentro de lo militar, cuando se trate de operaciones de importancia, influya la cuestión de género, sino más bien, la experiencia del personal en las situaciones que se den.

También hay mujeres que nos hemos graduado de la institución y estamos listas para emplearnos y si fuera de manera estratégica, qué mejor manera que sea una persona con experiencia. Yo no vería la situación por el género, si no, de experiencia dentro de la carrera militar. Entonces las vivencias que hayan tenido dentro de la carrera militar deben

ser determinantes para tomar decisiones en el futuro. Ese profesional, ya no hombre o mujer, que llegue al puesto de general, con esa experiencia será capaz de dirigir o no a sus tropas. Entonces no tendría que ver con el género (Cofre, 2019).

Con un punto de vista semejante, Jaramillo no cree que haya ninguna limitación para implementar la política de igualdad de género dentro de la institución de la que forma parte. Entiende que tanto el hombre como la mujer tienen los mismos derechos, pero ve desde su experiencia cómo siguen existiendo diferencias entre las actividades que realizan ambos sexos y le es difícil no hacer la acotación:

A veces las pruebas físicas entre hombres y mujeres difieren bastante, y difieren por muchas situaciones porque a las mujeres también a veces ya se embarazan, tienen sus hijos y ya cambia la perspectiva. No es como los hombres que como yo digo, teóricamente un militar debe estar listo para la guerra y empleado para todo eso en lo físico (Jaramillo, 2019).

Al parecer, es la misma percepción de Cofre quien piensa en el esfuerzo que debe hacer una mujer para seguir con su carrera militar al máximo. Al mirar al futuro y ver a las que serán generales y que también son madres comenta, que debe ser bien complejo para ellas.

Me imagino que debe ser súper duro y no sé si esas mujeres que lleguen a ser generales, de alguna manera tengan que sacrificar su vida familiar por tener un éxito profesional. Y puede ser cómo vean esto dentro de su carrera: la familia como motivación o la familia como un impedimento, pero la familia sería determinante (Cofre, 2019).

Precisamente con respecto a esta visión, todo parte del imaginario social para Chacón Castro (2013):

Mientras más sufrimiento exista en el posicionamiento de la mujer, es mejor. Es vital que la mujer asuma como propio su derecho a la autodeterminación y a la posibilidad de exigir el reconocimiento de todos quienes le rodean como persona dispuesta al ejercicio pleno de sus derechos y deberes (págs. 237-238).

Refiere Chacón Castro (2013) que vivir con la condición de ser mujer con todo lo que ello implica, en referencia a las responsabilidades sociales que históricamente ha tenido ese género, también lleva consigo acabar con la barrera que ella misma ayudada por la sociedad, se ha creado, al pensarse como un ser humano que tiene por condición que ser sacrificado para quedar bien con ella y con los demás.

Como se ha podido analizar, la ejecución de la política de género requiere ser defendida como parte de un cambio constante de la milicia. Por lo que encierra en sí, su incidencia es palpable en la cultura y estructura militar. Cuando se logre una armonía en estos procesos, al decir de Donadio (2018), la representación de la mujer se completará de manera extensa junto a cada uno de los cometidos por las cuales un ejército se instaura.

Conclusiones

En los tiempos que vive el Ecuador, como se ha podido analizar en este trabajo, se han dado pasos significativos en la inclusión de las mujeres en un organismo que por tradición fue representado netamente por el rol masculino. Pero aún quedan en este acompañamiento, procesos de reformas ineludibles y cuanto más se retrasen, mayor deberá ser la transformación consecutiva para ajustarse a un contexto social que también está transformándose en este tema.

Pero al revisar la problemática, también se pudo constatar que los estereotipos hacia la mujer que aún conviven en la sociedad ecuatoriana, son producto de las diferencias de género que siguen marcando las instituciones y los comportamientos surgidos de las interacciones con el entorno social y cultural. Es ese sistema, el que, por diversas vías, continúa asignando a cada sexo, ideas y patrones de conductas estereotipadas, con marcada diferencia entre lo masculino y lo femenino, permitiendo más desigualdades y exclusión.

Desde esa misma perspectiva, en nuestro análisis, adquiere relevancia los estereotipos que siguen formando parte de las interacciones en la vida militar con la implementación de una política de género que tiene como mira las misiones que el militar debe cumplir y lo que la sociedad espera de esa institución. Las entrevistas que conformaron los resultados de esta investigación, sirvieron para constatar las brechas que existen al interior de las Fuerzas Armadas de Ecuador y que inciden en el paradigma donde aún se tiene a la mujer dentro de la estructura social.

Del análisis bibliográfico se pudo concluir que las FFAA ecuatorianas tiene una estructura vertical producto de una sociedad que como institución es inherente al patriarcado. Y esto lo refuerza nuestra indagación, donde se pudo apreciar que la imagen de la mujer sigue sufriendo varios prejuicios que surgen de la misma base de la sociedad.

La imagen de las féminas dentro de la institución militar, es producto de un problema cultural que tiene raíces muy arraigadas por el machismo que persiste, aun cuando conste una voluntad política-educativa, acorde a la perspectiva de equidad de género que se quiere lograr a nivel mundial. Se trata de ir más allá en ese tema, generando un proceso continuo que impacte en misiones, políticas de personal, directrices instruccionales y compromisos relativos a la estructura u organización de la vida militar. Este es un problema de todos, instituciones, académicos, militares; erradicar los prejuicios hacia la mujer dentro de la milicia, es un reto. Y sólo podrá vencerse ese reto, si todos los actores sociales involucrados proponen acciones y las desarrollan desde sus diferentes frentes.

Según los resultados encontrados en nuestra investigación, se logró identificar que la mujer en el poco tiempo que lleva siendo parte de las filas de las FFAA, va alcanzando a posicionar su capacidad y talento, en campos y especialidades donde hace muchos años era impensable verlas. Sin embargo, para transitar ese camino hacia su realización profesional, se encuentra con barreras que se imbrican en muchos aspectos del régimen de las milicias, lo que evidencia las limitaciones de la política de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que vienen implementando desde hace algunos años, los diferentes gobiernos ecuatorianos.

Estas limitaciones inciden en una ineficiente incorporación de una cultura de género dentro de la formación y superación académica de los militares ecuatorianos. En este sentido, hay que recalcar que no solo se debe trabajar por lograr una mayor educación del tema en las nuevas generaciones; la labor educativa debe comenzar con los que actualmente conforman las filas y las dirigen. Fue muy evidente que el problema de la aceptación de la mujer como igual, -ante un machismo que sigue en la mente de los militares hombres- comienza desde el mismo momento en que ellos no reconocen en su totalidad que ellas son un pelotón más de una institución que ya cambió.

Pero precisamente, cambió para algunos, y no para todos. Los testimonios expuestos aquí, dieron cuenta de que la política de género no ha calado al nivel que se espera; su principal debilidad, al margen de un pensamiento cultural influenciado por las interacciones sociales antecedentes, es el poco conocimiento y divulgación de la misma entre los propios militares.

Por otro lado, al examinar la perspectiva de género que como se expuso permitió una mayor participación de la mujer dentro de la vida militar en el país, percibimos que ellas necesitan más empoderamiento dentro del Ejército para demostrar sus capacidades y talento. No basta con ser incluida, aunque en cifras sea bien diferenciado y muy poca su incorporación, no es suficiente con ello.

Se necesita la plena igualdad de oportunidades al igual que tiene su sexo opuesto y así poder realizarse profesionalmente con más naturalidad. Estas proyecciones ayudarán a que, -como se pudo constatar en lo poco que se ha logrado- los estereotipos pierdan presencia ante las oportunidades que van naciendo de la inclusión alcanzada. Una participación más representativa de las mujeres en las FFAA, sin prejuicios que se alimenten de acciones discriminatorias y de desigualdad de oportunidades, con la adecuada implementación de la política gubernamental de género que ya existe, podrá transformarse a favor de la equidad que se quiere.

Con esta perspectiva se ayuda al desvanecimiento de la visión androcéntrica en las FFAA y hacerlas a ellas más partícipes de los roles que la sociedad les exige, sin que ello cause limitaciones con relación a las obligaciones del hogar y la familia que se les ha acuñado. El cambio a nivel institucional y social constituye un reto, porque implica adoptar proyecciones diferentes, políticas de compromiso social y no pensar que la igualdad de género es un problema solo de las FFAA, va más allá, pues de la propia interacción social es producto. Entonces tiene

que verse como un problema que abarca el entorno social, las relaciones de familia, la colectividad.

Finalmente se puede concluir que se requiere de constantes ajustes para lograr una igualdad de género plena para que la institución militar marche a la par de los cambios que se llevan a cabo en la sociedad de la que forma parte las FFAA.

Bibliografía

- Alonso, M., & Saladrigas, H. (2002). *Para investigar en comunicación social. Guía didáctica*. La Habana: Editorial Pablo de la Torriente.
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2010). *CODIGO ORGANICO DE PLANIFICACION Y FINANZAS PÚBLICAS*. Quito. Recuperado el 30 de octubre de 2019, de http://www.espol.edu.ec/sites/default/files/archivos_transparencia/CODIGO%20ORGANICO%20DE%20PLANIFICACION%20Y%20FINANZAS%20PUBLICAS.pdf
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2011). *Ley Orgánica de Educación*. Quito. Recuperado el 30 de octubre de 2019, de https://oig.cepal.org/sites/default/files/2011_leyeducacionintercultural_ecu.pdf
- Asamblea Nacional de Ecuador. (2014). *Ley Orgánica de los Consejos Nacionales para la Igualdad*. Quito. Recuperado el 30 de Octubre de 2019, de <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/98211/116788/F-77326925/EQU98211.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador*. Quito. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). *Artículo 7, Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres*. Quito. Recuperado el 30 de octubre de 2019, de <http://www.cordicom.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/06/Ley%20para%20prevenir%20y%20erradicar%20la%20violencia%20contra%20la%20Mujer.pdf>
- Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism*. Symbolic Interactionism: Prentice-Hall.
- Bobeá, L. (2007). Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas Un estudio del caso dominicano. *Nueva Sociedad*(213), 64-79. Recuperado el 23 de noviembre de 2019, de http://nuso.org/media/articles/downloads/3494_1.pdf
- Cabaña, J., & Lamo de Espinosa, E. (1978). La teoría social del interaccionismo simbólico: análisis y valoración crítica. *Reis*(1), 159- 203. Recuperado el 10 de noviembre de 2019, de http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_001_08.pdf
- Campos y Covarrubias , G., & Lule Martínez, N. (2012). La observación, un método para el estudio de la realidad. *Revista Xihmai*, págs. 45-60. Obtenido de <file:///C:/Users/irael/Downloads/Dialnet-LaObservacionUnMetodoParaElEstudioDeLaRealidad-3979972.pdf>
- Carreiras, . (2018). La integración de género en las Fuerzas Armadas. Condicionamientos y perspectivas. *Nueva Sociedad*. Recuperado el 25 de noviembre de 2019, de <https://nuso.org/articulo/la-integracion-de-genero-en-las-fuerzas-armadas/>

- Chacón Castro, R. (2013). *Mujer Militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*. Quito: Ministerio de Defensa Nacional. Recuperado el 5 de noviembre de 2019, de https://issuu.com/anahimi/docs/mujer_militar_su_inclusi__n_en_las_
- CNIG. (2014). *Agenda Nacional de las Mujeres*. Quito: Consejo Nacional de Igualdad de Género. Recuperado el 30 de octubre de 2019, de <https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/Agenda-Nacional-de-Mujeres-y-Igualdad-de-Genero.pdf>
- Cofre, C. (20 de noviembre de 2019). Entrevista a Militar sobre Estereotipos en las Fuerzas Armadas de Ecuador. (A. P. Pilicita Caiza , Entrevistador)
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *SciELO*. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000300009
- Donadio, M. (Marzo de 2018). La perspectiva de género en los Ejércitos: misiones y conformación interna. *RESDAL*, págs. 1-39. Obtenido de https://www.resdal.org/assets/resdal-paper_genero-donadio_es.pdf
- El Universo. (4 de agosto de 2019). Disciplina de la vida militar atrae a más mujeres en urbe. *El Universo*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/guayaquil/2019/08/04/nota/7455012/disciplina-vida-militar-atrae-mas-mujeres-urbe>
- Facio, A., & Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia*, 259-294. Obtenido de <https://revistas-colaboracion.juridicas.unam.mx/index.php/revista-ensenianza-derecho/article/viewFile/33861/30820>
- Gómez-Luna, E., Fernando-Navas, D., Aponte-Mayor, G., & Betancourt-Buitrago, L. A. (abril de 2014). Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, págs. 158-163. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/496/49630405022.pdf>
- Guzmán, V. (2001). *La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis*. Santiago de Chile: Naciones Unidas. Recuperado el 7 de noviembre de 2019, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5878/1/S01030269_es.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (1991). *Metodología de la investigación*. La Habana: Editorial Pablo de la Torriente.
- Ibáñez, J. (1990). *Los años de aprendizaje de Jesús Ibáñez*. Madrid: Anthropos.
- Iturralde, M. (2015). La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: un espejo de la sociedad. *El Outsider*(3), 30-36. Recuperado el 3 de noviembre de 2019, de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/eloutsider/article/view/212/213>

- Iza Orbe, K. (2016). *La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)*. Quito: Instituto de Altos Estudios Nacionales.
- Jaramillo, S. (20 de noviembre de 2019). Entrevista a Militar sobre Estereotipos en las Fuerzas Armadas de Ecuador. (A. P. Pilicita Caiza, Entrevistador) Quito, Ecuador.
- Lamas, M. (2002). La antropología feminista y la categoría género. En *Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*. México: Taurus.
- Ministerio de Defensa. (2019). *Mujeres en FFAA: Pilares en los procesos de inclusión*. Quito. Recuperado el 20 de noviembre de 2019, de <https://www.defensa.gob.ec/mujeres-en-ffaa-pilares-en-los-procesos-de-inclusion/>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2013). *Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Quito: Ministerio de Defensa Nacional. Recuperado el 30 de octubre de 2019, de <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/politicas-texto-final.pdf>
- Svetlana, A. (2016). *La guerra no tiene rostro de mujer*. epublibre.
- Tessler, M. (1999). Further Tests of the Women and Peace Hypothesis: Evidence from Cross-National Survey. *International Studies Quarterly*, 519-531.
- Zaragocín, S. (2014). Políticas de Inclusión Liberal y El Paradigma Del Buen Vivir, Feminismo Hegemónico y Multiculturalismo; Caso FFAA Ecuador y Bolivia. *Antropología Experimental*(14), 61-70. Recuperado el 23 de noviembre de 2019, de <https://es.scribd.com/document/392634486/ZARAGOCIN-Sofia-2014-Politicas-de-Inclusion-Liberal-y-El-Paradigma-Del-Buen-Vivir-Feminismo-Hegemonico-y-Multiculturalismo-Caso-FFAA-Ecuador-y-B>

Anexos

Anexo 1

Entrevista al Mayor Santiago Jaramillo

Preguntas:

- ¿Conoces la Política de Igualdad de Género (PIG) de las FFAA? ¿Qué dominas de ella?

“Con respecto a lo que es la política de igualdad de género en las Fuerzas Armadas, ésta no está bien dirigida a lo que son las Fuerzas Armadas, es decir, no se conoce por todos.

Aproximadamente en FFAA existen como 40 mil efectivos, de los cuales, efectivos mujeres serían unos 3 mil, entonces esta política no la conoce el que está más abajo como el que está arriba.

Así que hablarle de que sí conozco, puedo porque uno convive con las oficiales mujeres e incluso con clases que son las de tropas y toca conocer cómo es el trato con ellas porque sí debe cambiar el trato”.

- ¿Cómo se ha percibido por las FFAA la ejecución de su PIG?

“Yo llevo 22 años en las Fuerzas Armadas, toda mi formación fue entre hombres y cuando entró por primera vez la promoción de mujeres, cambia completamente la perspectiva de lo que es el papel de FFAA. No estoy en desacuerdo de eso, pero como le digo lo que falta es que se socialice esta política de género, solo conozco lo que es en sí, tanto el respeto al personal masculino como el femenino”.

- ¿Cómo valoran los militares hombres, la presencia de las féminas en la vida militar?

“Yo considero que es bueno porque ya con eso rompemos diferentes paradigmas dentro de nuestra misma sociedad porque si nosotros nos vamos a la era de antaño, el hombre era supuestamente el sostén del hogar, el hombre era el fuerte y la mujer era simple y llanamente,

la que permanecía en su casa, cuidaba sus hijos y es así. Entonces ese paradigma, cuando la mujer ingresó a las FFAA ya rompió con esa visión, porque ya la mujer se encuentra al mismo nivel del hombre, se demuestra que ellas tienen capacidades tanto intelectuales, físicas algunas...

Pero todavía hay hombres que consideran que las mujeres no deben estar dentro de la vida militar porque hay promociones solo de hombres y no han convivido con una mujer, no saben a veces lo que es tratar a una mujer y peor que reciban órdenes de una mujer. Y hay bastante, por ejemplo, al personal de Tropas, una joven oficial le da una orden y a veces se desubica”.

- ¿Crees que existe machismo ante la presencia de la mujer como militar?

“Sí existe, como existe machismo en la sociedad en general. Dentro de las FFAA existe machismo una simple razón, como le dije, el hombre cree que es el sostén del hogar y al rato que una mujer lo llega a mandar o le dé cualquier orden entonces ahí se rompe eso. Todavía existe machismo, creo que para quitar este paradigma todavía falta mucho tiempo y esto debe comenzar desde el mismo hogar, porque si se da cuenta en la misma base del hogar el papá decía que el hombre es el fuerte y la mujer es la sumisa. Pero sí existe machismo dentro de las FFAA que sí se ha bajado su nivel, pero sí todavía hay”.

- ¿Crees que las mujeres pueden ocupar cualquier puesto de defensa sin que esto influya en su solo condición de ser mujer? ¿Estás de acuerdo en ser dirigido por mujeres militares en cualquier situación de defensa incluso en tiempos de paz?

“Sí lo considero. Estamos en el mismo nivel. Tanto el hombre como la mujer pueden hacer el mismo trabajo.

Sí puede haber roces entre ambos sexos cuando uno es dirigido por una mujer, pero yo considero que una mujer, al tener la capacidad y hasta ellas tienen un poco más de corazón,

entonces sí se diferenciaría un poco. Ya nos vamos al caso de un conflicto, tal vez el pensamiento de una mujer no llegue a ser el mismo.

Por ejemplo estamos en un conflicto, en una guerra, la primera prioridad es ir a matar, entonces tal vez sí, en ese análisis, la mujer no llegue a tomar una decisión de ir a la línea de frontera y tienen que ir a matar y tal vez se le abriría el corazón de madre como se dice, tal vez por ese lado habría una diferencia, pero yo creo que al estar capacitados, tener la misma formación militar y académica, considero que sí están igual preparadas para tener cualquier rango u ocupar cualquier cargo”.

- ¿Por qué las mujeres no ocupan puestos de rango dentro de las FFAA?

“Ha habido mujeres que han entrado a la vida militar y se han graduado, pero no hay todavía, dentro de la jerarquía militar. Para llegar a comandar lo que son las FFAA, se tiene que llegar a tener el grado de General y para eso tienen que pasar aproximadamente 30 años de servicio.

Y no ha llegado todavía ninguna mujer, pues porque ellas, todavía, al menos dentro del Ejército y la Marina, recién están ascendiendo al grado de Coronel y para llegar al grado de General les hacen falta 7 años más y por eso no han alcanzado ese grado.

Ahora hay muchas más mujeres coroneles tanto del Ejército como de la Marina que sí ocupan cargos en hospitales, policlínicos, a diferencia de la policía donde usted ya ve que hay generales mujeres y es porque ellos ya han tenido una inclusión de ellas mucho más antes que las FFAA.

En las Fuerzas Armadas, las oficiales de Armas y Técnicos son las que pueden llegar a ser Oficiales Generales, recién tienen el grado de Tenientes”.

- ¿Qué limitaciones crees que puedan impedir la plena aplicación de la PIG en las FFAA?

“Creo que ninguna. Tanto el hombre como la mujer tienen derechos. A veces las pruebas físicas entre hombres y mujeres difieren bastante, y difieren por muchas situaciones porque a las

mujeres también a veces ya se embarazan, tienen sus hijos y ya cambia la perspectiva. No es como los hombres que como yo digo, teóricamente un militar debe estar listo para la guerra y empleado para todo eso en lo físico”.

- ¿Cómo eliminar el machismo en las FFAA?

“Vamos en buen camino, ya con estas políticas vamos hacia la igualdad tanto de hombres como de mujeres. Pero veo como solución, tratar de que esta Política de Igualdad de Género llegue a todo el personal y más que nada hacerles tener conciencia por qué se debe dar esta igualdad de género y a dónde vamos a llegar con eso. Nunca me han dado una conferencia de Igualdad de Género y llevo varios años en las FFAA”.

Anexo 2

Entrevista a la Subteniente Cinthya Cofre

Preguntas:

- ¿Conoces la Política de Igualdad de Género (PIG) de las FFAA? ¿Qué dominas de ella?

“Sí las conozco, las he leído. Nos han socializado sobre ellas y en general de lo que tratan es de que no haya una desigualdad, una discriminación y que exista un correcto convivir entre hombres y mujeres, dentro de la vida militar”.

- ¿Cómo percibes, se ha asumido la PIG en las FFAA, dentro de la vida militar?

“La discriminación hacia nosotras las mujeres ha ido cambiando poco a poco. Realmente las nuevas generaciones tienen un precepto diferente. Ellos, al mismo tiempo que creen en las mujeres, también las presionan más. Saben hasta dónde llegar, saben que incluso pueden superarles entonces les apoyan a seguir y otros les fuerzan a seguir. Como somos minoría y se puede decir que dentro del periodo de formación y de la carrera como seguimos siendo minoría, es un poco más exclusivo el trato disciplinar.

Somos como una peca en la piel, entonces es más fácil ver ese punto y como resaltan las mujeres son el foco de atención y por tanto pueden ser llamadas de atención o pueden sobresalir más inclusive. Tiene un lado positivo u otro negativo”.

- ¿Cómo valoran los militares hombres, la presencia de la mujer en las FFAA?

“Hay dos extremos, dentro de las FFAA. Unas personas que realmente creen en la mujer. En la especialidad en la que yo me desempeño no había mujeres, junto con mi compañera, somos las primeras dos mujeres en Mantenimiento Radal. Esta especialidad era netamente para hombres entonces el alto mando vio y dijo ‘estas chicas también pueden’ y nos enviaron para allá, no hubo discriminación, de hecho, se ha perdido.

Pero también ha habido personas, pero ya las minorías, la mayoría ya tienen una aceptación, que piensan que tal vez usted no puede o le subestiman, eso pienso yo, no que les discriminan, sino más bien le subestiman”.

- ¿Crees que existe machismo ante la presencia de la mujer como militar?

“Sí, porque existe demasiada consideración aun para la mujer, demasiada. Yo al entrar a una carrera de Armas estoy consciente de que mi vida no va a ser la misma y no va a ser la misma en ninguna otra mujer, por eso me he planteado mis objetivos en mi vida y si escogí esta carrera sé que me voy a ver limitada por ciertos lados.

Sin embargo, hay mujeres que son ellas mismas las que tienen ese pensamiento machista de que no vas a poder, no vas a avanzar, que es algo muy fuerte y dicen no mejor yo me hago para atrás, ‘yo soy mujer, me tienen que considerar’, entonces por ese lado irían. Me gustaría más que nos valoren por las capacidades”.

- ¿Qué estereotipos prevalecen que hacen más marcada la diferencia entre una mujer y un hombre en las milicias?

“Le pongo un ejemplo: las pruebas físicas. La manera en que se mide a un hombre no es la misma con que se mide a una mujer. Los hombres tienen una tabla bien forzada, las mujeres tenemos una tabla más holgada. Al pasar los años uno va saltando de tabla y a los hombres le cambia unos segundos, a las mujeres nos cambia un minuto. No digo que no esté feliz de que cambie a un minuto, porque sí me favorece, pero pienso que, si a nosotros nos exigieran un poquito más, si tal vez no fuera un minuto, fueran 40 segundos y a la par de los años que nos fuéramos acostumbrando nos van restando unos 30 segundos, no fuera tanta la diferencia. Sin embargo, como existe el hecho de que la mujer pudiera ser madre, creo que ése es el punto que consideran dentro de la tabla. Siempre va a ver una distinción, hombres y mujeres somos diferentes”.

- ¿Crees que las mujeres pueden ocupar cualquier puesto de defensa sin que esto influya en su propia condición de ser mujer? ¿Respetan los militares hombres de igual manera a un dirigente de su propio sexo en comparación a una mujer?

“Las mujeres somos muy capaces. Tenemos oficiales especialistas, oficiales de escuela, técnicos, pilotos... y creo que sí, las mujeres estamos altamente capacitadas para asumir cargos.

El que no ocupen rangos de alto nivel en las FFAA tiene más que ver con un tema familiar. Llegan a un grado en donde ellas tienen estabilidad económica en donde han conseguido el éxito profesional, entonces ya no es un orgullo profesional. Las mujeres somos corazón entonces se dice: ‘llego hasta cierto punto y no voy a enfocarme más en el éxito profesional, voy a enfocarme más en mi familia’. No, así como sucede con los hombres. Las mujeres no somos machistas decidimos apoyarlos en sus carreras y ellos llegan a los más altos mandos y obtienen el éxito profesional anhelado. Pero las mujeres siempre van a ver por la familia, y sería ése nuestro pensamiento machista porque después de todo un hogar lo conforman los dos”.

- ¿Crees que las mujeres están capacitadas para dirigir en cualquier situación de defensa incluso en tiempos de paz? ¿Por qué?

“No sé qué tan forzado sea para una mujer ya siendo madre. Me imagino que debe ser súper duro y no sé si esas mujeres que lleguen a ser generales, de alguna manera tengan que sacrificar su vida familiar por tener un éxito profesional. Y puede ser cómo vean esto dentro de su carrera: la familia como motivación o la familia como un impedimento, pero la familia sería determinante.

Las mujeres estamos preparadas para la defensa táctica. Tenemos oficiales infantes que serían las más acordes para eso, sin embargo, también hay mujeres que nos hemos graduado de la institución y estamos listas para emplearnos y si fuera de manera estratégica, qué mejor manera que sea una persona con experiencia. Yo no vería la situación por el género, si no, de

experiencia dentro de la carrera militar. Entonces las vivencias que hayan tenido dentro de la carrera militar deben ser determinantes para tomar decisiones en el futuro. Ese profesional, ya no hombre o mujer, que llegue al puesto de general, con esa experiencia será capaz de dirigir o no a sus tropas. Entonces no tendría que ver con el género”.

Carta de Autorización

Quito, 20 de noviembre de 2019

Yo Cinthya Cofre con número de cédula 1725632705 autorizo al Señor Alex Patricio Pilicita Caiza a utilizar mis declaraciones en su trabajo de titulación denominado “EL ESTEREOTIPO DE LA MUJER ENTORNO AL ROL QUE DESEMPEÑA DENTRO DE LAS FUERZAS ARMADAS DEL ECUADOR”,

Reiterando el compromiso de confidencialidad de los nombres.


Atentamente
Cinthya Cofre.