



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO



TESIS

Mujeres comando en la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas de Ecuador



Katherine Pamela Herrera Aguilar

ESCUELA DE SEGURIDAD Y DEFENSA

Mujeres comando en la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas de Ecuador

Katherine Pamela Herrera Aguilar



INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS NACIONALES
LA UNIVERSIDAD DE POSGRADO DEL ESTADO

363.2235522866042

H5651m

Herrera Aguilar, Katherine Pamela

Mujeres comando en la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas de Ecuador /
Katherine Pamela Herrera Aguilar.— 1.ª Ed. — Quito: Editorial IAEN, 2020

183 p.; 15 x 21 cm

ISBN: 978-9942-29-045-8

1. Policía 2. Mujeres policías 3. Mujeres soldados 4. Ciencia Militar 5. Mujeres
6. Mujeres militares (Sugerido) 7. Mujer comando (sugerido) 8. Ecuador . Título

Colección Tesis 5

Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN)

Escuela de Gobierno y Administración Pública

Av. Amazonas N37-271 y Villalengua, esq.

Tel.: (593 2) 382 9900

Quito, Ecuador

www.iaen.edu.ec

Información: editorial@iaen.edu.ec

Dirección editorial: Bolívar Lucio Naranjo

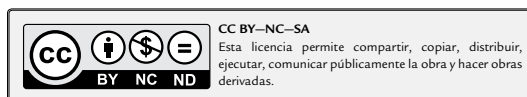
Corrección de estilo: David Chocair Herrera

Diseño de interiores y portada: Gabriel Cisneros Venegas

Asistencia editorial: Cristina Salcedo Rodríguez

Imagen de portada: Ministerio de Gobierno Ecuador

©IAEN, 2020



Índice

Dedicatoria	7
Sobre la autora	9
Introducción	11

Capítulo I

Discusiones recientes sobre el rol de la mujer en la esfera de la seguridad y defensa (policial y militar)	27
1. Algunas definiciones conceptuales	46

Capítulo II

Rol de la mujer en los grupos élite de la Policía Nacional	53
1. Grupo de Operaciones Especiales (GOE)	55
2. Grupo Especial Móvil Antinarcóticos (GEMA)	75
3. Recapitulando las experiencias en los grupos élite de la Policía Nacional	95

Capítulo III

Rol de la mujer en las fuerzas especiales de las Fuerzas Armadas	103
1. Grupo Especial de Comandos (GEK-9)-Fuerza Terrestre	106
2. Fuerzas especiales del Cuerpo de Infantería de Marina (hombres rana)	134
3. Recapitulando las experiencias en las fuerzas especiales militares	158

Conclusión: avances y discontinuidades del rol de la mujer comando en la policía y milicia ecuatoriana	163
Referencias bibliográficas.....	177

Dedicatoria

HABLAR DE LA participación de la mujer y su rol en los grupos y actividades que demandan un esfuerzo físico y mental de alto nivel y, más aún, en las instituciones del Estado, no es tarea fácil. Adentrarse a un mundo sigiloso y exclusivo para los hombres es un verdadero desafío. No es posible olvidar que durante siglos la mujer ha sido relegada y se le han negado derechos y actividades de privilegio masculino como las operaciones de combate, convirtiéndose en el límite para lograr la emancipación femenina.

Por ello, el presente trabajo está dedicado a la juventud masculina y femenina, llamada a construir un entorno y mundo mejor. En especial, a las mujeres que toman la decisión firme de vivir con dignidad, de lograr su valoración por parte de la sociedad y de buscar lo diferente, lo imposible. Mujeres que son empoderadas, organizadas y que hacen presencia en los lugares que de forma exclusiva han sido de hombres para hombres, más aún, si se habla de las instituciones de seguridad del Estado.

Por último, quiero dedicar este trabajo a mis ahijadas Nicole, Eymi y Michelle, y a las más chiquitas de la casa, para que recuerden que una verdadera equidad se logra respetando y valorando a la otra persona por sus habilidades, calidad humana, fuerza de carácter e inteligencia y no por el género. Para que busquen motivos que las lleven a vivir de la manera que deseen, llenas de valor, éxito y honor, mostrando siempre su gran liderazgo y dando la mano a otras mujeres para que alcancen sus metas, y así, puedan ver algún día un mundo en el cual el sexo/género no condicione el desarrollo emocional, profesional o intelectual de las personas.

A todas las mujeres que se convirtieron en protagonistas de este trabajo, a quienes admiro por su tenacidad, valentía y fuerza de voluntad. Y, por supuesto, dedico a lo más importante de mi vida, a mi familia. A mi padre, por su apoyo y por sus consejos trascendentales en mi vida; y a mi madre, por su amor incondicional, por enseñarme a escoger cada día el amor antes que el miedo y por ser siempre mi inspiración constante y ejemplo de liderazgo.

Sobre la autora

Katherine Pamela Herrera Aguilar

POLITÓLOGA E INTERNACIONALISTA de la Universidad de las Américas (UDLA), con una maestría en Seguridad y Defensa Nacional del Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN). Sus áreas de especialización son las relaciones internacionales, cooperación internacional, seguridad y defensa; estudios de género en instituciones de fuerza pública, crimen organizado, narcotráfico y otros delitos. Ha escrito artículos, entre ellos, “Fusión de la seguridad interna en Ecuador, aspectos positivos y negativos (2011-2012)” y “Ecuador como paso de vía del narcotráfico y su efecto en la seguridad interna: análisis anterior y posterior al 2009” para la revista de la Universidad de las Américas (2016) y “Desarrollo, caracterización y efectos del narcotráfico en el Ecuador” para la revista de la Universidad de las Fuerzas Armadas, ESPE (2018). Ha trabajado en diferentes entidades gubernamentales, como el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda (Miduvi), en los que ha liderado proyectos sobre relaciones internacionales, cooperación internacional e interinstitucional. Fue asesora del Centro de Inteligencia Estratégica (CIES) y consultora de algunos centros de investigación en temas seguridad ciudadana, estrategia política y política de defensa. En la actualidad se desempeña como directora de Coordinación Estratégica Interinstitucional de la Agencia Metropolitana de Control de la Alcaldía de Quito.

Correo electrónico: knherrera@udlanet.ec.

Introducción

EN ECUADOR LA inclusión e incorporación de la mujer en los grupos élités de combate apenas comenzó en el siglo **XXI**. Ha sido un proceso intermitente, no planificado y, por ende, desorganizado. Además, es un proceso que enfrenta barreras políticas, ideológicas, culturales e incluso personales de quienes se encuentran en los puestos de máxima jerarquía. Estas barreras se hallan materializadas en la escasa implementación de políticas públicas a favor de la igualdad y la equidad de género, en la dilatación de las decisiones operativas y administrativas en la selección e incorporación de las mujeres en el servicio castrense y en la discriminación y los prejuicios a los que se ven sometidas las mujeres por parte de sus pares hombres y de los altos mandos.

Otra barrera, y quizás la más importante, es la primacía de una sociedad masculinizada, patriarcal, sexista y machista que ha visto con desdén tanto la inclusión de las mujeres en las instituciones de seguridad y defensa del Estado, como la posibilidad de que ellas también puedan defender y salvaguardar la vida de la ciudadanía en las operaciones de alto riesgo. La sociedad ve con recelo que la responsabilidad en la defensa de la nación recaiga también en las mujeres, así como que estas porten armas, uniformes y la misma misión al igual que sus pares hombres. Este criterio se ampara en la asignación de los roles y la división social del trabajo, el cual ha condicionado durante siglos las actividades que deben asumir hombres y mujeres, lo que ha establecido un límite y un orden que no se debe transgredir.

La asignación de los roles en esta división sexual del trabajo no se ampara en los ideales de la equidad y la democracia, más bien, constituye el reflejo de una sociedad que no garantiza el acceso igualitario de las mujeres a los espacios profesionales que los hombres. Sin embargo, este tipo de sociedad patriarcal se ha visto cuestionada por las teorías feministas, las que han desafiado los modelos y discursos sexo-genéricos que imposibilitan a la mujer acceder a ciertos cargos y espacios que el derecho civil legitima. Estos modelos, sustentados en

el discurso biológico, promueven que todo lo masculino guarda relación con la inteligencia, la capacidad, la fuerza y la resistencia, mientras que lo femenino es acotado como lo subjetivo, el bienestar y lo humanitario (Vázquez, 2012).

Estas críticas han abierto ciertos espacios para las mujeres que, por tradición, estaban reservados para los hombres. Es común ver a una mujer ocupando y liderando cargos de alta jerarquía en los sistemas económicos, políticos, en el ámbito del deporte, la ciencia y la cultura. En el 2018, por ejemplo, diez mujeres ocupaban el cargo de presidentas en países como Chile, Croacia, Estonia, Islas Marshall, Liberia, Lituania, Malta, Mauricio, Taiwán y Nepal; mientras que otras seis eran primeras ministras en Alemania, Namibia, Polonia, Reino Unido y Bangladés. Pese que su participación sigue siendo minoritaria, “el estudio en torno a las mujeres dentro de la esfera política es uno de los campos que ha cobrado relevancia en las dos últimas décadas, dado el reconocimiento que ha recibido su representación históricamente excluida de los espacios de poder” (Arévalo, 2019, p. 206).

En Ecuador también hay avances. Desde que entró en vigor la Ley de Cuotas en 1997, que es una política de acción afirmativa que les exige a los partidos políticos que cumplan con un porcentaje de cargos destinados a mujeres en las listas de elecciones nacionales y seccionales, muchas más ecuatorianas han accedido a la Asamblea Nacional. Entre 1998 y 2003 ocuparon el 13 % de los escaños; entre 2003 y 2007 el 16 %; en el período 2007-2010 fue del 27 % (Arévalo, 2019); mientras que entre 2013 y 2017 fue el 39 %, es decir, 54 mujeres de quienes son 137 representantes a la Asamblea (Secretaría Nacional de Gestión de la Política, s/f).

Los avances no se registran solo en la política sino también en otros espacios, como las Fuerzas Armadas y la Policía. En América Latina existen varios ejemplos. El país latinoamericano que mayor porcentaje de mujeres tiene en las filas militares es República Dominicana, con un 21,76 %, lo que corresponde a 13 786 efectivas; le sigue Venezuela, con 76 860 efectivas, es decir, el 21 % (Sputnik, 2016). Otro caso relevante para la región es el de Chile. Según los

datos proporcionados por el Ministerio de Defensa Nacional (2017), existe una política de integración de la mujer que inició en la década de los años 2000, cuando Michelle Bachelet fuese ministra de Defensa. En la actualidad, el contingente total de mujeres en las Fuerzas Armadas representa el 14,4 %, distribuidos de la siguiente manera: 14,9 % en el Ejército, 11 % en la Armada y 18,2 % en la Fuerza Aérea.

Entre los avances concretos destaca que en el Ejército el año 2016 se levantó todas las restricciones para su acceso a las distintas armas, pudiendo las alumnas de la Escuela Militar y de Suboficiales optar voluntariamente a las armas de caballería blindada e infantería. Este año, por primera vez, contamos con dos mujeres oficiales de caballería blindada y una oficial del arma de infantería, mientras que en la Escuela de Suboficiales fueron dos las que escogieron dicha arma, en tanto dos jóvenes se sumaron a la caballería blindada. Por primera vez también una dupla de mujeres accedió al Curso Regular de Montaña (Ministerio de Defensa Nacional, 2017, página web).

Chile se constituye en el caso emblemático de la región, cifras que contrastan con lo que sucede en otros países de América Latina, en los cuales la integración de la mujer es muy limitada y poco visible. De hecho, en México, que es uno de los países de mayor superficie de la región pero que enfrenta un fuerte drama por los altos índices de violencia y de delincuencia organizada bajo los delitos del secuestro, homicidio y el narcotráfico, la participación de las mujeres en las filas militares tan solo llega al 7,98 % (Sputnik, 2016). Según la Secretaría de la Defensa Nacional de México, cerca de 19 000 mujeres conformaban las fuerzas de seguridad y defensa del país. Se esperaba que al concluir el año 2018 la representación llegase a 25 000 féminas (Diálogo, 3 de mayo de 2018).

El caso ecuatoriano es similar al de México, ya que hasta el año 2014 apenas contaba con el 2,9 % de mujeres en las Fuerzas Armadas, es decir, 1173 efectivas de los 40 242 efectivos que integraban el servicio militar. Cifras y porcentajes que solo puede asemejarse a países como Honduras (4,22 %, 642 efectivas) y Bolivia (2 %, 663 efectivas). Esas 1173 efectivas ecuatorianas se distribuyen de la siguiente manera: Fuerza Naval, con el 37 % (429 efectivas); Fuerza Aérea, con

el 24 % (282 efectivas) y Ejército, con el 39 % (462 efectivas) (Red de Seguridad y Defensa de América Latina [Resdal], 2016). Cabe reconocer que hasta el 2014 no había mujeres en las operaciones de paz ni como tropa ni expertos militares. Del mismo modo, y en la actualidad, en los grupos de combate, tanto de la Policía Nacional como de las Fuerzas Armadas, no es muy claro el mecanismo de ingreso e incorporación de la mujer en estas fuerzas especiales.

La ausencia de una política ecuatoriana de paridad de género en la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas se refleja en la desproporción numérica de hombres y mujeres que inician sus estudios de profesionalización. En el curso de cuarto año de 2014 de los cadetes de la Escuela Superior Militar de Aviación, por ejemplo, había 7 mujeres en comparación con 37 hombres (Resdal, 2016). Esta desproporción también es evidente en los graduados de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro en el período 2011-2014: en el 2014, en la Escuela había 33 mujeres en comparación con 124 hombres; en el 2013, 18 mujeres y 133 hombres; en el 2012, 25 mujeres y 124 hombres (Resdal, 2016). Es decir, las mujeres han sido minorías en estos cursos de profesionalización militar.

Existen algunas políticas que buscan aminorar estas brechas sociales relacionadas con el ámbito educativo y laboral del servicio castrense. El Ministerio de Defensa Nacional de Ecuador emitió en 2013 el instrumento normativo titulado Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador, cuyo objetivo era “prevenir cualquier tipo de discriminación en las Fuerzas Armadas, fortalecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en la carrera militar, fomentar el buen vivir para el personal militar e impulsar la coeducación basada en los principios de igualdad y no discriminación por causa de género” (2013, p. 3). Este instrumento jurídico, que se ajusta a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw, por sus siglas en inglés), busca garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres mediante la búsqueda de una serie de objetivos y políticas.

Teniendo en cuenta la escasa participación de la mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, esta investigación

busca conocer el rol y la participación de la mujer en los grupos élite de combate tanto de la Policía Nacional como de las Fuerzas Armadas del Ecuador para develar que el ingreso, la formación y profesionalización no tiene un enfoque ni una política de género. Además, en este trabajo se plantearon los siguientes objetivos específicos:

- Evidenciar el proceso de ingreso, formación, feminización y profesionalización de la mujer en el GOE y el GEMA de la Policía Nacional y del GEK-9 y el Cuinma de las Fuerzas Armadas del Ecuador.
- Poner de manifiesto las barreras estructurales¹ y sociohistóricas que enfrentan las mujeres en los grupos de combate de la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas del Ecuador.
- Patentizar los estereotipos y los prejuicios que aún recaen en el desempeño y las actividades que ejecutan las mujeres al interior de los grupos élite de combate de la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas de Ecuador.

A manera de hipótesis, una posible respuesta a esta interrogante planteada es que las mujeres ecuatorianas son incorporadas a las Fuerzas Armadas y a la Policía Nacional en trabajos administrativos y de logística y, en menor medida, en trabajos operativos tácticos y de operaciones especiales, dada la existencia de un Estado patriarcal que reproduce los estereotipos femeninos y les imposibilita a las mujeres ocupar cargos tácticos y de confrontación directa con el enemigo, cargos que en un sentido histórico han estado bajo la responsabilidad y liderazgo de los hombres. Igual sucede en los operativos policiales y militares propios de los grupos élite de combate de estas instituciones que se encuentra transversalizados por la figura del hombre, lo que reproduce la condición patriarcal en el sistema militar y legítima la “masculinidad” de dichos oficios. Como evidencia de

1 Las barreras estructurales son el resultado de factores ideológicos e institucionales que sostienen la división sexual del trabajo, la validación de estereotipos de género que promueven un acceso y trato diferenciado para hombres y mujeres, y, en general, la existencia de un orden de género que impacta no solo en el ámbito laboral, sino en todas las dimensiones de la vida humana, asignando a las mujeres a la función básica y primordial de cuidado y de la esfera doméstica, y atribuyendo un valor social inferior a dichas tareas y roles (Sánchez y Del Castillo, 2013, p. 124).

una desacertada política de igualdad y enfoque de género, las mujeres en la mayoría de los casos solo llegan a ocupar los espacios administrativos, logísticos y de servicios en dichas unidades élite, lo que perpetúa la asignación de los roles y la división sexual del trabajo.

Pese a que la Constitución de la República del Ecuador (CRE) y la Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador señalan que el Estado debe formular y ejecutar políticas de igualdad entre hombre y mujeres, existen barreras socioculturales e históricas que impiden que estas políticas cumplan sus objetivos. Si bien, en materia normativa la mujer puede acceder a ciertos espacios y actividades que en un sentido histórico le habrían sido negados, ellas se enfrentan a limitaciones estructurales que imposibilitan su ingreso en los grupos élite de combate de la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas. Es por ello por lo que nos preguntamos cuál es el rol y de qué manera se incluye y participa la mujer en las unidades élites de combate, tanto de la Policía Nacional como de las Fuerzas Armadas de Ecuador.

Esta investigación es pertinente porque busca llenar un vacío de conocimiento en la literatura referida al género y a la fuerza pública en el caso ecuatoriano. En efecto, no existen investigaciones o documentos públicos de acceso abierto en el país que permitan develar el rol de la mujer en las fuerzas militares y policiales de Ecuador, y de manera específica, en los grupos élite de combate y las fuerzas especiales.

La contribución de esta investigación, además de presentar un análisis de información empírica encontrada, aporta en la discusión teórica y visibiliza el rol que desempeñan las pocas mujeres en las entidades militares y policiales de Ecuador. Es decir, se expone la difícil situación que ha atravesado y atraviesa la mujer en un escenario en el que la seguridad y la defensa nacional siguen siendo un asunto de Estado, en el que solo deciden y participan los hombres.

El anterior escenario llama la atención porque en principio se desconocían las razones por las que la mujer ecuatoriana se encuentra tan ausente de estos procesos de inclusión y democratización en medio de un Estado de derecho como el nuestro o quizá se debe a que esta circunstancia no había sido problematizada en su momento.

La normativa nacional e internacional exhorta y dispone de políticas con enfoque de género en el Estado ecuatoriano, pero sucede que en las instituciones como las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, que les rige el cumplimiento de la mencionada normativa porque es de carácter vinculante para todas las instituciones del Estado, no se cumplen con tales criterios de inclusión para las mujeres. ¿Qué sucede entonces?

La incorporación del enfoque de género en la vida pública y privada debe ser un principio básico de las relaciones sociales y objeto de análisis de las ciencias sociales y políticas públicas. La vulneración y violación de los derechos de las mujeres es un tema vinculante, cuya defensa se ampara en un principio constitucional. La búsqueda de la igualdad de género es un derecho irrenunciable, resultado de un largo proceso de lucha de la sociedad que pretende el respeto y la garantía de sus valores democráticos ratificados en las convenciones internacionales, como la Cedaw, de la cual Ecuador forma parte.

La investigación que se propone también guarda relación, además del enfoque de género, con los derechos humanos, los cuales son transversales en el ejercicio público. El deber de Estado es ofrecer, por medio de sus representantes públicos, un trato igualitario y no inferiorizar al ciudadano por su condición étnica, de clase social o de género. En ese sentido, la justicia social se encuentra legitimada en instrumentos internacionales como la Cedaw (1979) y la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, de la cual Ecuador forma parte.

En las instituciones del Estado ecuatoriano están dadas las condiciones normativas para que las mujeres formen parte del servicio público. Dichas instituciones cumplen con las disposiciones constitucionales mediante políticas sectoriales sobre equidad e igualdad de género que han sido aprobadas, y que, por tanto, deben ejecutarse. Esto ha generado desde la década de 1990 el ingreso, cada vez mayor, de mujeres al servicio activo, lo cual ha servido para que algunas mujeres lleguen a puestos de jerarquía, siendo este el caso de las dos primeras mujeres generales que han desempeñado cargos directivos en la Dirección Nacional de la Policía Especializada para Niños,

Niñas y Adolescentes (Dinapen) y la Dirección de la Escuela Superior de la Policía Nacional.

Sin embargo, el hecho de que año tras año un reducido porcentaje de mujeres logre el ingreso al servicio militar y policial, y que algunas estén en puestos de jerarquía, no significa que estamos en medio de una democratización del servicio público. Las cifras indican que, además de la desproporción entre el número de hombres y mujeres que integran el servicio militar/policial, por lo que no existe tal paridad o cuota de género, es latente el prejuicio y el machismo que recae sobre ellas por parte de sus pares hombres.

Con lo expuesto en párrafos anteriores cabe preguntarse: ¿por qué razón existe tal disparidad de género en la Policía y las Fuerzas Armadas? y ¿por qué el personal femenino tiene restringida su participación en algunos operativos u operaciones especiales de alto riesgo? Si logramos responder a esas preguntas y abonamos el terreno para la discusión académica, ese se convertiría en el punto de partida y escenario indicado para que futuros investigadores indaguen, construyan y debatan sobre esta realidad, que es la realidad del país.

Desde principios del siglo XIX la mujer empezó a participar de manera directa o indirecta en las guerras de independencia y conflictos territoriales/fronterizos, en medio de la configuración de los Estados nacionales que suponían la búsqueda de libertad y de derechos. Ellas motivaban a sus esposos, padres, hijos y hermanos para que participen de la guerra; cocinando y lavando para el batallón; curando heridos en batalla; haciéndose cargo de los menores de edad. Incluso, disfrazándose de hombres para entrar en terreno hostil (Velasco, 2009).

Existen testimonios orales y escritos que evidencian la participación de las mujeres en las independencias latinoamericanas para liberar a sus pueblos de la Corona española, participación activa y comprometida con la causa (Bryant, 1998). En Ecuador existieron mujeres que participaron en el Primer Grito de Independencia en 1809 y, más tarde, en la Batalla de Pichincha en 1822. La primera mujer por destacar es Manuela Cañizares, quien fungió como anfitriona y precursora del primer grito de independencia del país.

Otras mujeres independentistas fueron Manuela Sáenz Aizpuru, quien contribuyó a la victoria durante la Batalla de Pichincha con financiamiento propio, atendiendo a los soldados heridos, organizando y encargándose del abastecimiento del ejército, pero también enfrentándose en el campo de batalla con el enemigo. A pedido del mariscal José Antonio de Sucre, el general Simón Bolívar le otorgó el grado de coronela del ejército libertador, mientras que en 2007, y por voluntad del entonces presidente Rafael Correa, logró ascender al grado de generala del ejército (Ecuadorinmediato, 2018).

Al igual que las anteriores dos libertadoras, un grupo de mujeres conocidas como las “Manuelas”, conformadas por las lojanas Nicolasa Jurado, Inés Jiménez y la ambateña Gertrudis Espalza, también lucharon como soldados, pero vestidas de hombre en las batallas de Pichincha y Ayacucho. Al momento de enlistarse en el ejército las mujeres cambiaron su nombre por el de Manuel, conservando su apellido. Su vocación y amor a su patria hicieron que las tres participen en estas batallas (Taxin, 1999).

Es posible que la escasa participación de la mujer latinoamericana en las filas militares durante el siglo xx tenga una explicación histórica. Los conflictos latinoamericanos, que son de índole regional, han tenido siempre la presencia de los hombres en primera línea de combate. Además de no existir un cuerpo femenino permanente, la envergadura de los conflictos —que son en muchas ocasiones conflictos territoriales, fronterizos, civiles y muy puntuales— no obligó a las fuerzas armadas a contratar mano de obra, sobre todo femenina. Por ende, no existe un dilema para incluir a las mujeres como sí ocurrió en Estados Unidos y en algunos países de Europa, los cuales se vieron obligados a contratar e integrar a las mujeres en las fuerzas armadas ante la escasez de recursos humanos que suponían las guerras mundiales de la primera mitad del siglo xx.

Durante los primeros años de la guerra, las mujeres se dedicaban a la producción y a la industria armamentística, mientras que los hombres eran movilizados en tropas hacia la guerra. Las pérdidas humanas y el regreso de hombres enfermos e inválidos supusieron la necesidad de contratar a estas mujeres que ya tenían experiencia

militar, pero también a aquellas que se encontraban desempleadas. Por ende, la incorporación de la mujer en el servicio militar de estos países, que llevaron consigo a la aprobación del voto femenino universal, obedece a la necesidad de captar mano de obra por parte de las fuerzas armadas. Es por ello por lo que estos países en la actualidad se encuentran a la vanguardia en materia de enfoque de género. No óptima, pero sí relevante.

En los países de América Latina, y en especial en Ecuador, la incorporación de la mujer en el servicio militar fue un proceso que se orquestó dentro de los cambios sociales que tenían lugar en las décadas de 1970 y 1980. En este sentido, el ingreso de la mujer a las filas militares obedece a la construcción de una agenda política de igualdad de género y a la consolidación institucional y democrática de los Estados nacionales durante la década de 1990 (Castrillón y Chrismar, 2013), materializada en las reformas constitucionales que propugnaban por la inclusión de los sectores sociales vulnerados en un sentido histórico, como los afrodescendientes, indígenas, población LGBT, mujeres, entre otros. Ecuador formó parte de esta ola de reformas constitucionales, cuyos efectos fueron visibles apenas en la década del 2000.

Algunas ministras de Defensa de Ecuador priorizaron en su agenda el enfoque de género, con miras a formular una política de participación de la mujer en el sector de la seguridad y la defensa de Estado (Castrillón y Chrismar, 2013). Lorena Escudero, por ejemplo, estableció reformas en la educación impartida en las instituciones de formación militar tanto para voluntarios como para oficiales al incluir temas con enfoque de género. Entre tanto, la exministra María Fernanda Espinosa gestionó la Política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador (2013), instrumento jurídico que buscaba eliminar todo tipo de discriminación y fortalecer la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la institución. A pesar de estas iniciativas, todavía queda mucho camino por recorrer.

Pese a los avances en materia de igualdad, existe una dificultad que inhabilita el acceso de las mujeres en los grupos de combate de las fuerzas policiales y armadas de Ecuador y les restringe el pleno goce de sus derechos ciudadanos. Aun cuando ha existido cierto

apoyo político por parte de algunos pocos que han incidido en el parcial ingreso, incorporación y formación de la mujer en estas esferas, las dificultades siguen tan latentes que a veces pareciera que no hemos avanzado nada al respecto. El problema no se acaba con el escaso ingreso y las trabas institucionales, el problema permanece más allá en el momento en que se hacen evidentes los prejuicios y los estereotipos una vez que se está adentro de dicha institución y la mujer es objeto de cuestionamientos y señalamientos por parte de sus superiores, compañeros e instructores. Prejuicios que se amparan en una conducta y unos discursos machistas y sexistas que ponen a la mujer en una situación de mayor riesgo y vulnerabilidad con respecto a sus pares hombres.

La presente investigación parte de una serie de entrevistas semiestructuradas, elaboración de grupos focales y de encuestas para proceder con el análisis del sujeto en su contexto que en este caso son las mujeres que conforman las unidades élite de combate en las instituciones de seguridad y defensa de Ecuador. Hemos escogido para este caso, luego de una indagación previa y de la obtención de los permisos y autorizaciones para ingresar al campo, a cuatro grupos élites de combate: dos de la Policía Nacional, que son el Grupo de Operaciones Especiales (GOE) y el Grupo Especial Móvil Antinarcóticos (GEMA); y dos de las Fuerzas Armadas, que son el Grupo Especial de Comandos (GEK) y el Cuerpo de Infantería Marina (Cuinma)-hombres rana.

Tabla 1
Características generales de los grupos de élite en estudio

Grupos élites de combate	Siglas	Institución a la que pertenece	Presencia de mujeres
Grupo de Operaciones Especiales	GOE	Policía Nacional	Sí
Grupo Especial Móvil Antinarcóticos	GEMA	Policía Nacional	Sí
Grupo Especial de Comandos	GEK	Fuerzas Armadas	No
Cuerpo de Infantería Marina	Cuinma	Fuerzas Armadas	Sí

Fuente y elaboración: la autora (2018).

Dada estas particularidades, el presente estudio se centra en cuatro estudios de caso a partir de una investigación cualitativa que comprende lo siguiente:

- Entrevistas: se realizaron entrevistas semiestructuradas dirigidas a algunas oficiales y voluntarias de las Fuerzas Armadas, oficiales de la Policía Nacional y a personal comando de nivel jerárquico y de ejecución de ambas instituciones, con el fin de conocer la manera en la que operan los comandos, los detalles al momento de incluir e incorporar a un hombre o mujer en sus filas e identificar los niveles de inclusión, dificultades y el nivel de profesionalización de las mujeres en estos grupos. Por razones de seguridad, y con el fin de preservar la identidad y reserva de las personas entrevistadas, no publicaremos el contenido total y exacto de las entrevistas, las cuales fueron realizadas entre los meses de junio y septiembre de 2018 y en el 2019 de forma presencial o por correo electrónico, según la disponibilidad de tiempo de la persona.
- Documentos privados: esta información, que fue facilitada por algunos contactos y referidos, no será expuesta en su totalidad. Solo expondremos lo que se considere importante en función de los objetivos de este trabajo académico. Dicha documentación contiene información sobre lo siguiente:
 - Nómina: mujeres y hombres que integran las unidades.
 - Distribución de responsabilidades: asignación de funciones y jerarquía.
 - Normativo: proceso de selección del personal, requisitos de ingreso.
 - Operativo: organigrama de las actividades.
- Grupos focales: estuvieron conformados, de manera separada, por grupos de hombres y mujeres que integran las distintas unidades de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional. La técnica permitió la discusión de sus participantes, se les incentivó a expresarse sobre temas de los que no se atreven a hablar de forma abierta sobre su institución, del entrenamiento, de sus familias,

del proceso de ingreso, de las autoridades. Esta técnica, que contó con equipos de grabación en algunos casos (previa autorización), fue fundamental para conocer las actitudes, experiencias y opiniones que cada uno de los comandos ha vivido y tiene dentro de la institución y con sus compañeros.

Para el tercer capítulo la técnica mencionada con anterioridad se realizó de diferente manera. En la fuerza terrestre se conformaron grupos focales de profesionales militares, comandos y no comandos, así como de los cadetes hombres y mujeres de la Escuela Militar Eloy Alfaro, dado que el personal militar femenino del Ejército no tiene armas de combate como infantería y caballería. En el caso del Cuinma se realizaron grupos focales conformados entre diez y veinte profesionales comando y personal militar femenino no comando.

- Fuentes secundarias: son de variada procedencia, entre estas:
 - Fuentes documentales normativas: se incluye documentación jurídica, normativa e informativa de conocimiento público procedente de distintas entidades, como la Cedaw, Ministerio de Defensa, Secretaría Nacional de Gestión de la Política, Ministerio del Interior (actual Ministerio de Gobierno), Policía Nacional, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, Asamblea Nacional, entre otros.
 - Fuentes académicas: se recurren a los datos estadísticos proporcionados por la Red de Seguridad y Defensa de América Latina; de información contextual en los autores Castrillón y Pía Von (2013), Gallardo (2012), Meza (2004), Iza (2016), entre otros.
 - Fuentes web: se recurrió información noticiosa encontrada en las páginas de *El Diálogo*, *24 Horas*, Noticias ONU, entre otras.

La presente investigación se encuentra estructurada en tres capítulos y una conclusión. En la primera parte los lectores encontrarán el estado del arte, el cual incluye un análisis de las normativas nacionales e internacionales, junto con un esbozo de los trabajos académicos

más relevantes que ponen en discusión el rol de la mujer en la esfera de la seguridad y defensa (policial y militar). Acto seguido, se alude y se desarrolla el marco teórico que hace uso del sistema patriarcal, la teoría feminista, de modo particular del feminismo empírico y el enfoque de género. También se esbozan algunas nociones conceptuales respecto a los grupos de combate, igualdad, equidad e inclusión.

En el segundo y tercero capítulo el lector podrá encontrar la discusión y el análisis entre el marco teórico y las evidencias empíricas como resultado del trabajo de campo. En estos capítulos se aborda el rol de la mujer en los grupos comando del GOE y del GEMA de la Policía Nacional, y del GEK y el Cuinma de las Fuerzas Especiales de las Fuerzas Armadas, de manera respectiva, a partir del ingreso, formación, profesionalización de la mujer y de la feminización de estas instituciones. Por último, se plantea un cierre (a modo de conclusiones y recomendaciones generales) en el cual evidenciamos las trabas que han imposibilitado que las mujeres opten por las armas de combate, que implica labores de operaciones tácticas y operaciones especiales, y lo que pierde el país al imponer barreras, que muchas veces son invisibles.

Capítulo I

Discusiones recientes sobre el rol de la mujer en la esfera de la seguridad y defensa (policial y militar)

REPRESENTANTES Y ACTORES de la comunidad internacional han realizado un valioso y constante trabajo para que la mujer tenga mayor visibilidad en todos los ámbitos de la vida cotidiana, pero solo en algunos espacios se ha logrado el propósito. Por ejemplo, en el ámbito político y comercial la inclusión de las mujeres ha tenido una impronta destacable, permitiéndole el acceso a los más altos escaños y cargos de responsabilidad. A nivel político, por ejemplo, existen mujeres que ocupan las más altas dignidades

En la actualidad, según la Unión Interparlamentaria y la ONU, de lo que corresponde a los años 2019-2020, solo diez de los 152 jefes de Estado elegidos fueron mujeres, en su gran mayoría de países ubicados en Europa, tales como Angela Merkel, canciller de Alemania; Jacinda Arden, primera ministra de Nueva Zelanda; Sanna Marin, primera ministra de Finlandia; Katrín Jakobsdóttir, primera ministra de Islandia; Mette Frederiksen, primera ministra de Dinamarca; Erna Solberg, primera ministra de Noruega. También está el caso de Tsai Ing-wen, presidenta de Taiwan (Noticias ONU, 2020).

En el caso del continente americano, en pleno 2020 no hay mujeres jefas de Estado que hayan sido elegidas por elecciones, pero sí existen cerca de ocho mujeres que ejercen el cargo de vicepresidentas. Lo que significa que menos del 10 % de todos los países es liderado por una mujer, existiendo una reducción del 5,7 % (2017) al 5,2 % en el 2019. Se considera también aquellas que fungen como alcaldesas, gobernadoras, secretarías, coordinadoras y directoras de respetables instituciones públicas (Noticias AP, 2019).

Empero, aún queda ámbitos profesionales en los cuales existen fuertes barreras para la inclusión de la mujer debido a varios factores,

entre ellos, las restricciones que impone el sistema patriarcal y que vuelve difícil el acceso a las oportunidades en igualdad de condiciones. El sistema patriarcal es el protagonista de las relaciones económicas, sociales, culturales, siendo el hombre quien ejerce una relación de poder sobre los demás, en especial, sobre las mujeres. Es un dominio que se ejerce en la vida privada, es decir, en el núcleo familiar, pero su influencia también se traslada al plano de lo público y otros espacios sociales (Lerner, 1986), como por ejemplo, en las redes sociales, en las relaciones interpersonales y en las instituciones educativas, religiosas, laborales y de Estado.

Existen importantes esfuerzos de la comunidad internacional para que todas las mujeres estén en igualdad de condiciones. Este esfuerzo inicia su protagonismo en la década de 1990 mediante lineamientos y estrategias orientadas a la igualdad y empoderamiento de la mujer. La más relevante fue la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijín-China, en el año 1995, resultado de un consenso internacional que otorgaba mayor responsabilidad a los Gobiernos de turno para que generaran políticas públicas y acciones contundentes con el fin de lograr la igualdad de género y respetaran las decisiones sexuales, reproductivas y los derechos humanos de las mujeres (Cruz, 2007).

Este es un trabajo conjunto que gira alrededor de dos estrategias fundamentales: la transversalización del enfoque de género en las políticas y la planificación pública, y, por otro lado, el empoderamiento de las mujeres en todos los espacios público-privados. El resultado que se esperaba de esta conferencia era que dicho debate generara una agenda y un plan de acción internacional con un enfoque de género. Y aunque ha habido ciertos avances, las inequidades de género continúan y se hacen presente en la actualidad.

A inicios del siglo ^{xxi}, los 191 países miembros de Naciones Unidas consideraron que cada jefe de Estado y de Gobierno tenía que fijarse metas cuantificadas para eliminar las brechas de desigualdad de género. De este modo, surgen los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) con el propósito de tratar problemas de la vida cotidiana que se consideran graves, siendo uno de ellos, de acuerdo con el Objetivo

3, promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer mediante la búsqueda de la equidad entre las personas con un trato igualitario en las actividades diarias.

De estos objetivos, nace la Declaración del Milenio, que entiende la necesidad de mejorar la condición humana, pero, de manera especial, avanzar en temas de derechos humanos de las mujeres para lograr la igualdad de género y, a su vez, solicitar a los Estados el estricto cumplimiento de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer (Cedaw, por sus siglas en inglés) (Cruz, 2007). Las Naciones Unidas vuelven a comprometerse en el año 2000 mediante una alianza mundial para ejecutar un plan de acción denominado 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en favor de las personas, el planeta y la prosperidad. En esta nueva alianza, que iba hasta el 2015 y que después fue ratificada hasta el 2030, Ecuador se compromete, entre otros objetivos, a lograr la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas en todos los espacios del diario vivir (Cruz, 2007).

En ese mismo año, el 31 de octubre de 2000, las Naciones Unidas, por intermedio de su Consejo de Seguridad, emitieron la resolución 1325 sobre mujeres, paz y seguridad, en la cual se plantea el respeto a los derechos de la mujer en los escenarios de procesos de la paz, conflictos armados y el posconflicto. Con esta resolución el Consejo de Seguridad buscaba instituir grandes metas en paz y seguridad para sus cinco miembros permanentes (Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Rusia y China) y hacer un llamado para que el resto de las naciones continúen trabajando en medidas que impulsen la igualdad de género (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer [Unifem, por sus siglas en inglés], 2004). Luego de la adopción de esta resolución, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) en el año 2005 generó el documento de trabajo denominado *Plan de ocho puntos del PNUD para el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en la prevención y recuperación de crisis*, el cual propone de forma puntual promover el empoderamiento de la mujer en las áreas de la seguridad, justicia, ciudadanía, paz, igualdad de género, reducción de riesgos en desastres, entre otros temas.

Otra organización de Naciones Unidas que ha estado a cargo del seguimiento de la resolución 1325 es el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (Unifem), que ha tenido por misión realizar diagnósticos sobre la afectación de las mujeres en el marco de la guerra y su contribución a la paz. En el año 2002, la Unifem realizó el lanzamiento de la publicación *Mujeres, guerra y paz*, documento que evidencia los resultados de las misiones de evaluación llevadas a cabo en Camboya, Ruanda, Somalia, República Democrática del Congo, Serbia y Montenegro, Colombia, Israel, Palestina, entre otros; y cómo se puede estimular un mayor compromiso con lo dispuesto en la resolución en mención (Unifem, 2004).

Al igual que estas organizaciones, otros actores internacionales y la academia misma también se encuentran interesados en desentrañar el rol que pueden desempeñar las mujeres en la prevención de los conflictos, su capacidad en la construcción de la paz y el beneficio que genera la experiencia del profesionalismo femenino en el área de la seguridad y defensa (Unifem, 2004). Autoras como Lilian Bobea (2008), en su artículo “La feminización de las Fuerzas Armadas: un estudio del caso dominicano”, menciona que la incorporación de la mujer a las fuerzas armadas es una respuesta que surge ante la necesidad del Estado y de sus instituciones de ganar legitimidad social en el ámbito militar y político. Las mujeres dominicanas se encuentran parcialmente en igualdad de condiciones respecto de sus pares varones, ya que este tipo de instituciones están marcadas por una tradición sexista, verticalista y autoritaria. Para esta autora, la feminización militar parece más una estrategia orientada a demostrar la voluntad de cambio que a un verdadero intento por dejar atrás las diferencias de género y avanzar en procesos reales de integración total de la mujer.

Lilian Bobea (2008) también realiza una comparación sobre la incorporación de la mujer militar entre la literatura europea/norteamericana con respecto a la literatura latinoamericana. Para el primer caso, señala que el alistamiento militar ha pasado de un discurso simbólico a un discurso ocupacional en el cual se analizan los beneficios políticos, económicos, profesionales y éticos que la sociedad en general puede obtener del acceso de la mujer al sistema militar y

su participación en las guerras y conflictos armados. Por su parte, la literatura latinoamericana refleja la realidad de las mujeres en las fuerzas armadas de forma general, centrándose en la importancia de lograr su inclusión con el fin de superar las dificultades de incorporación igualitaria a lo laboral (Bobeá, 2008).

Para Bobeá, existe otro tipo de literatura que plantea la discusión de la inclusión de la mujer militar como un espacio en clave democrática adscrito a los procesos de ciudadanización. Ella retoma el feminismo antimilitarista, cuya doctrina considera que en las instituciones militares reposa la opresión de la mujer y los seres humanos en general (Bobeá, 2008), así como al feminismo igualitario militarista, que defiende la idea de que el trabajo militar es un derecho y una obligación de la mujer, ya que constituyen la verdadera esencia de la igualdad y ciudadanía. Siguiendo esta última idea, al asumir gran parte de sus derechos y deberes la mujer podrá acceder a todas las especialidades militares sin restricciones (Bobeá, 2008).

Por su parte, María Luisa Barón (1992), en su artículo “El papel de la mujer en las Fuerzas Armadas”, considera que la incorporación de la mujer en la vida pública ha estado motivada por las distintas legislaciones nacionales latinoamericanas que han buscado la igualdad de género. Ello también obedece al hecho de que es menor el interés del sexo masculino en participar en actividades militares, sobre todo en aquellos países en los que el servicio militar no es obligatorio. De este modo, la inclusión de la mujer en el servicio castrense dependerá del contexto sociopolítico de cada país y de los intereses de seguridad y defensa de cada Gobierno. No debe olvidarse que estas instituciones operan como una agencia de empleo, que reclutan y ofrecen trabajo fijo, salario estable y ascenso socioprofesional, lo que hace atractiva la idea de incorporarse a ellas (Barón, 1992).

Similar argumento fue planteado por Omar Gutiérrez Valdebenito (2000), quien sostiene que la reciente incorporación de la mujer en las fuerzas armadas de las sociedades occidentales obedece a dos razones: 1) escasez de hombres jóvenes que quieran ser parte activa de las fuerzas militares; y 2) las políticas de igualdad de género en cada uno de los países. Omar Gutiérrez retoma la discusión feminista de la década de 1970, que aún sigue vigente en la actualidad

sobre la asignación de los roles binarios en los que el hombre ha sido construido como un sujeto fuerte, de grandes capacidades mientras que la mujer es la protegida y protectora de la familia. María Iturralde (2015) también sostiene esta idea al señalar que los roles de hombres y mujeres son ambiguos debido a que son creados y reforzados cada día por cada uno de los miembros de una sociedad.

En este contexto, Juan Rial, en su libro *La mujer en las organizaciones militares de América Latina: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina* (1991), considera que las fuerzas armadas latinoamericanas, al ser instituciones patriarcales, no han permitido la integración de la mujer, limitando su participación en los temas de seguridad y defensa. A las mujeres, sostiene Rial, no se les ha dado oportunidad de integrar los grupos de combate bajo la justificación de que las actividades de estos grupos son incompatibles con las condiciones biológicas de la mujer, como la maternidad y el cuidado de los hijos (Rial, 2009).

Otro interesante análisis es el que ofrece Linell Letendre (2016) en su artículo “Women Warriors: Why the Robotics Revolution Changes the Combat Equation”. En dicha publicación se indica que los principales argumentos que rodean la presencia o no de la mujer en los combates se han centrado en sus incapacidades físicas y emocionales y en el impacto que tendría dentro del grupo de combate si una mujer llegase a integrar tales unidades. Se considera que la presencia femenina minimizaría el logro de la unidad, impactando con fuerza en la cohesión y efectividad del grupo debido a que ellas no poseen las capacidades físicas que se necesitan para un combate y en la efectividad del mismo (Letendre, 2016). Este discurso se sustenta en el imaginario de que los hombres tienen mayor éxito en la competencia, en los conflictos y en las instituciones jerarquizadas, mientras que las mujeres solo prosperan en ambientes de igualdad y cooperación. Es decir, la mujer es vista como un elemento disociador de la vida pública.

Letendre (2016), quien centra su análisis en el acceso de la mujer a las fuerzas armadas norteamericanas, sostiene que quienes están a favor de la integración de la mujer en las unidades de combate rechazan los reclamos de la pérdida de eficacia al momento de combatir y que las diferencias físicas no deben convertirse en obstáculos para adoptar medidas que permitan a las mujeres cumplir con los

estándares para unirse a los rangos de combate. Respecto a la reducción de cohesión² en la unidad, Letendre (2016) menciona que esta se compone de dos partes: la cohesión de la tarea y la cohesión social. Esta última se transforma en una cohesión unitaria global por existir una misión combinada. Es decir, los equipos de élite obtienen su cohesión a partir del enfoque en la misión y no en las diferencias o las similitudes de sus integrantes. Los defensores también descartan las tensiones sexuales y la disminución de la disciplina, argumentando que estos problemas pueden ser manejados por medio del liderazgo y el profesionalismo (Letendre, 2016).

Si bien una mayor presencia de mujeres no es la solución en la búsqueda de la igualdad, Carol Cohn, en su libro *Women and Wars: Contested Histories, Uncertain Futures* (2012), considera que abrir más plazas de empleo militar a las mujeres impulsaría una mayor igualdad en las promociones, lo cual afectaría a la cultura militar dominante. El ingreso de la mujer a estas instituciones no debe considerarse una estrategia política, sino una oportunidad de crecimiento profesional y humano para todas las instituciones militares. Al igual que Letendre (2016), Cohn (2012) justifica que el uso de la tecnología permite cumplir los propósitos militares de cada país; en este sentido, un mayor número de mujeres podrían ingresar a las unidades de combate sin necesidad de exponer sus vidas.

Esta discusión hace que el debate tome otra dimensión y nos preguntemos qué tan exclusivo puede ser a futuro la participación de los hombres en los grupos de combate teniendo en cuenta que las mujeres podrían operar estas herramientas tecnológicas. Los Estados deberían implementar nuevas tecnologías militares ya que todas las amenazas no pueden combatirse cuerpo a cuerpo, lo que implica poner en riesgo a los soldados.

Si se trata de hablar de la exclusión de la mujer en el combate militar, resulta interesante el texto de Lucía Rayas Velasco titulado “Armas: un análisis de género desde el cuerpo de las mujeres combatientes”

2 Referida a la identidad que se crea frente a la institución como un todo. Derivado en la integración de todos sus miembros. Esto repercute en el comportamiento que tienen en cada una de las misiones el personal militar. Es decir, es un principio que gobierna sus acciones para trabajar en equipo, como si fueran uno sólo.

(2009). La autora menciona que el rol y la participación de la mujer en la guerra surgen en medio de un debate militar, cultural y simbólico debido a que son ellas a quienes se les debe proteger en combate porque dan continuidad a la vida y forman parte de la población civil vulnerable. La autora indica que la presencia de las mujeres es exhortada en el ámbito bélico, y su participación, más bien, se ha centrado en dar apoyo y servicios en la cocina, enfermería o secretaría.

En la tabla 2 se sintetizan algunas razones que para Lucía Rayas justifican que las mujeres no pueden ser combatientes de guerra. Estas razones, considera la autora, provienen tanto del imaginario individual y colectivo como de las prácticas sociales que temen a una modernización del aparato militar. Bajo esta idea, si las mujeres no pueden ser combatientes en guerra, tampoco pueden formar parte de las fuerzas especiales de combate, cuya razón de ser es el combate en territorio.

Tabla 2
Razones de la exclusión de la mujer en los grupos de combate, según Lucía Rayas (2009)

Maternidad	Postura: Las mujeres son quienes dan a luz y resulta una paradoja cultural/tradicional que sean ellas quienes pierdan su vida en el combate. En combate son a ellas a quienes se les protege por ser mujer y ser madre, encargadas de engendrar los futuros ciudadanos de la nación o del grupo en contienda. Análisis: Las mujeres en el momento en que participan de las actividades propias de la guerra la realizan lejos de la acción o del campo de batalla por medio de la artillería antiaérea o piloteando aviones o helicópteros armados.
Pacifismo y protección	Postura: La maternidad pone a las mujeres en el rol de cuidadoras, no solo de su familia, sino también de todos y todo lo demás (cuida de los valores, su bienestar, de la cultura). Por ello, tienden a tener una posición ética hacia la paz ya que son por “naturaleza” pacifistas. Análisis: Esta postura genera un debate entre las feministas de la diferencia y las feministas de la igualdad o liberales. Las primeras, consideran que las diferencias entre hombres y mujeres son insuperables y naturales y declinan de la posibilidad de que las mujeres participen en la guerra. Las segundas, argumentan que en las mujeres no hay ninguna razón para que no participen de las actividades que realizan los hombres. Postulan una igualdad potencial entre los sexos. El dato curioso es que las feministas liberales afirman que la mujer puede demostrar valor y estatus de igualdad al asumir roles que han sido asumidos por los hombres.

Continúa página siguiente.

Población civil	Postura: En la guerra, la mujer hace parte de la población civil, junto con los ancianos y niños. Por eso, debe ser protegida y defendida por el personal militar. Aparte de ser las protegidas en guerra, durante un conflicto asumen el rol de cuidadoras de niños, ancianos, enfermos, de los caídos en combate y cuidadoras de la propiedad. Análisis: La separación entre fuerzas armadas y sociedad civil representa una división real pero también irreal. Si la mujer participa en combate, ¿a qué población civil se defendería? Resulta insostenible afirmar que la mujer es por lo que se pelea y se protege. Los hombres que no participan como soldados en un conflicto también deben ser considerados como población civil.
Violación y arma de guerra	Postura: Se alude que la mujer es objeto y propiedad de los hombres por ser blanco fácil en contiendas. La violación y la penetración sexual son una amenaza física. Durante la guerra o conflicto armado, la violación a una mujer es utilizada como un recurso de arma por el enemigo. De esta manera se viola el honor de los hombres y la deshonra de la patria. Análisis: Se centra en la deshonra que genera en los hombres la figura de la mujer violada y en la patria y no en la afectada. Las más aquejadas por el uso de esta violencia son las mujeres, quienes además de ser blanco de esta agresión a su cuerpo, sufren el desprecio de sus familiares y comunidad. Para la unidad militar resulta traumático que una compañera sea violada por el enemigo y ven a la violación como una razón para que personal femenino no participe de las unidades de operaciones especiales. Los hombres también pueden sufrir de violaciones por el enemigo y el repudio por este acto es igual al que sufren las mujeres. Sin embargo, no es visto así.
Ciudadanía	Postura: Existe la idea de que los verdaderos ciudadanos son soldados y que solo los soldados son verdaderos ciudadanos. Los Estados relacionan la ciudadanía con el servicio militar. En la mayoría de los países esta ciudadanía se adquiere sin importar el sexo o género de la persona, por nacimiento, naturalización, matrimonio, adopción, etc. En un Estado, el soldado, quien es ciudadano, debe ser capaz de sacrificarse en aras de la defensa del territorio. Análisis: En el caso ecuatoriano, la Constitución indica, en su artículo 6: “La nacionalidad ecuatoriana se obtendrá por nacimiento o por naturalización y no se perderá por el matrimonio o su disolución, ni por la adquisición de otra nacionalidad”. De esta manera, quien goce de ciudadanía puede participar de la vida social y política del Estado y de los derechos consagrados en la Constitución. Junto al goce de los derechos se encuentran las obligaciones, siendo una de ellas que tanto hombre como mujer deben defender al Estado. El problema es que en el Estado patriarcal ciudadanía en tiempos de conflicto se reduce a: hombre: soldado-ciudadano y mujer: ciudadanía-maternal.

Continúa página siguiente.

Carencia de cualidades militares	Postura: Las mujeres carecen de atributos como la fuerza física, centralidad, arrojo, heroísmo, capacidad para la estrategia, supervivencia y aguante de condiciones extremas para combatir en guerra. Rasgos que siempre han estado presente en sus pares masculinos.
	Análisis: Consiste en perfiles naturalizados asumidos por la cultura y sociedad y no de verdades incuestionables. En el momento en que no se permite la participación se reflejan estereotipos de inclusión-exclusión en lo masculino y femenino, como la supuesta inferioridad física femenina y la carencia de agresividad. Hay quienes piensan que la presencia de la mujer afectaría la efectividad del ejército en el combate y reduciría la posibilidad que el enemigo se rindiera.
Devaluación del espacio bélico	Postura: La presencia de la mujer en unidades de combate devaluaría el espacio bélico, alterando la moral de los hombres por irrumpir en su rol como soldados y afectar su espíritu de guerrero. Los hombres, en especial en las fuerzas especiales, tienden a formar un espacio de camaradería, solidaridad y unidad, componentes que sirven al momento de confiar su vida en su compañero
	Análisis: La presencia de la mujer castraría a las unidades de fuerzas especiales, dado que el combate es por tradición sinónimo de hombría. Además, se eliminaría el privilegio de los hombres en este campo. Mientras las mujeres estén alejadas del combate mantendrá el poder y la protección de la masculinidad (Bourke, 1999).
Nación y cultura	Postura: La mujer es protectora de la cultura y tradición, es pura, maternal y representa lo más sublime de la nación. Comprometida con su familia, esposo y nación.
	Análisis: Son ideas construidas que se alejan de la mujer real. Un modelo de mujer nacional es diferente en cada lugar y depende de las características propias de su entorno y su interés como medio de desarrollo de su comunidad.

Fuente y elaboración: la autora (2018). Tomado de Rayas (2009).

En la anterior línea del pensamiento se encuentra el aporte de Jennifer Turpin, en el artículo “Many Faces: Women Confronting War”. Turpin (1998) plantea, en relación con el combate, que, 1) las mujeres en la guerra constituyen las bajas directas, son refugiadas, viven la violencia sexual y doméstica en tiempos de guerra, son usadas como rehenes, y por ende, con su ausencia se genera una pérdida de la estructura social y familiar; 2) la respuesta que ofrece la mujer en medio de la guerra es la toma de decisiones propias, como por ejemplo, unirse a las fuerzas armadas como mujeres soldados, productoras de la industria militar y en franco duelo y resistencia con los hombres; y 3) respecto a los debates contemporáneos sobre la guerra, las

diferencias entre hombres y mujeres son construcciones sociales que se expresan de diferentes maneras en contextos culturales distintos (Turpin, citada por Rayas, 2009).

De hecho, uno de los aportes del pensamiento de Turpin, según Rayas (2009), consiste en la relación entre el militarismo y patriarcado, entendida de la siguiente manera:

Lo militar requiere que hombres y mujeres se comporten de maneras generalizadas. Es necesario que las mujeres requieran protección de los hombres y se comporten de maneras maternas; su experiencia en la guerra ha de ser sexualizada. Los hombres, para sentir su masculinidad, deberán pelear y apoyar a su nación al ir a la guerra. Y respectivamente, para que las sociedades sean patriarcales, los valores militares deben predominar y privilegiarse sobre los femeninos (Rayas, 2009, pp. 248-249).

Lo anterior nos ayudará a tener claro el rol de la mujer ecuatoriana en la Policía y las Fuerzas Armadas y su derecho como ciudadana-soldado en el libre acceso a todas las áreas y servicios de estas instituciones. La maternidad, la respuesta de la mujer ante la guerra, su inclusión en las fuerzas armadas y su rol como promotoras de igualdad y equidad en las instituciones de defensa y seguridad son temas que faltan por indagar, por lo que constituyen temas pendientes en las agendas de los Gobiernos de turno.

La normativa nacional que exhorta y dispone de políticas de género de carácter vinculante es transversal en el servicio de lo público, pese a que el rol que le hace falta cumplir a la mujer en la sociedad se encuentra dentro del Estado, es decir, en sus instituciones militares (Iturralde, 2015). Por ende, se deben fomentar lineamientos que aseguren la igualdad de oportunidades en los diferentes espacios del Estado, en franca lid con el artículo 70 de la Constitución de Ecuador (CRE, 2008) el cual indica que,

El Estado formulará y ejecutará políticas para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, a través del mecanismo especializado de acuerdo con la ley e incorporará el enfoque de género en planes y programas y brindará asistencia técnica para su obligatoria aplicación en el sector público (CRE, 2008).

En la tesis de posgrado de Lyneth Iza (2016), titulada *La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)*, se explica la importancia del análisis de las políticas públicas con el enfoque de género y las fuerzas armadas en Ecuador y se retoman algunos elementos de la política de género y las limitaciones tanto de carácter institucional como históricas que impiden la implementación de dichas políticas en la institución militar. En este sentido, Gonzalo Meza (2004) señala que el ingreso de la mujer en estas instituciones es un proceso que a nivel de Estado implica cambios significativos en la organización de la institución cuya estructura debe ajustarse a las necesidades institucionales. Por ende, una eficiente política pública con enfoque de género, junto con la reestructuración de las instituciones de seguridad del Estado, son dos de las respuestas que pueden dar fin a varios años de lucha por incorporar a la mujer a estos espacios profesionales.

La presencia femenina al interior de las Fuerzas Armadas del Ecuador, para Rosa Chacón (2016), ha estado mediada por algunas pocas voces que al interior del ejército reclaman por la presencia de la mujer. Una incorporación que se da de forma paulatina ante los cambios coyunturales y políticos que han exigido, por algunos momentos, la integración de la mujer a estos espacios, pero que también van de la mano de las nuevas necesidades que surgen en estas instituciones de seguridad (Chacón, 2016).

Rosa Chacón considera que existen algunos hitos que han marcado la historia de la mujer ecuatoriana en estas instituciones. Sostiene, por ejemplo, que a partir de la década de 1950 empezaron a ingresar como auxiliares del ejército, y que después, en el año 1995, se da la graduación de un grupo menor a diez mujeres que se desempeñarían como auxiliares de medicina y justicia, con trabajos en policlínicos y juzgados militares. En el año 1999 se permite por primera vez en la historia del país el ingreso de la mujer en la Escuela Superior Eloy Alfaro. Esta promoción se graduó en el año 2003 en el arma de transportes e intendencia y servicios de material de guerra, oficios que se consideraban acordes para ella y la institución (Chacón, 2016).

Desde entonces la mujer ecuatoriana pudo acceder al resto de los espacios de las fuerzas militares. En el 2010 se incorporó la primera mujer infante de marina, mientras que en el 2011 se incorporaron las primeras oficiales de arma³ (pilotos) y se graduaron las primeras especialistas de la Fuerza Terrestre y técnicas de la Fuerza Aérea. Al año siguiente se da la ceremonia de graduación de la primera mujer piloto del Ala Rotativa de la Fuerza Naval, mientras que en 2012 se graduaron las primeras mujeres de infantes aéreas. Entre los años 2011 y 2012 se abrieron las armas de artillería e ingeniería para las mujeres del ejército, especialidades militares que con anterioridad eran exclusivas para los hombres. Respecto a las misiones de paz, el género femenino tuvo su participación con la graduación de las primeras nueve oficiales (Iza, 2016).

Participación de la mujer en las instituciones de seguridad desde las discusiones teóricas

Para que la participación de la mujer en estos escenarios se desarrolle de manera equitativa e igualitaria, se deben realizar transformaciones sustantivas que garanticen que el ejercicio de planear una política pública se aplique de modo efectivo a la población a la cual va dirigida. Pese a la apertura de la política pública para que la mujer ecuatoriana acceda a las armas, servicios y especialidades, aún persisten restricciones que no están normadas, como el caso de escalafones (mujeres ocupando rol de generales o comandantes en batallones/unidades). En países como Estados Unidos y Reino Unido estas restricciones están presentes, pero en menor medida. Hace menos de cinco años, en Estados Unidos se abolió la restricción para la participación de la mujer en los grupos de combate, una decisión que se encuentra mediada por la recurrente intervención militar de este país en los conflictos bélicos internacionales de Oriente Medio.

3 La Ley de Personal de las Fuerzas Armadas, en su artículo Art. 21, menciona que el personal militar se clasifica en: a) De Arma; b) De Servicios o Técnicos; y, c) Especialistas. Y en su artículo 22 menciona que los militares de arma son los que se reclutan e instruyen en los institutos de formación de oficiales o de tropa, cuya preparación fundamental les capacita para participar de forma directa en acciones y en operaciones de combate.

Desde varios enfoques académicos se han explicado las limitaciones que afronta la mujer en las instituciones de seguridad del Estado, entre ellas, las teorías de la democracia, el feminismo antimilitarista y el feminismo liberal y de igualdad. En el caso del sistema militar ecuatoriano no se han abordado de forma frontal y abierta estas discusiones debido a que se tiene la idea de que en las Fuerzas Armadas no existen grandes necesidades de género y que más bien se distribuyen las plazas de empleo dependiendo de las necesidades del momento. Pese a ello, es importante analizar cómo opera el sistema patriarcal y el feminismo, dos fuerzas antagónicas que se hacen presente en las fuerzas armadas y policiales de toda Latinoamérica.

El feminismo hace referencia a un movimiento sociopolítico e ideológico de liberación y emancipación de la mujer que propugna por un cambio en el sistema estructural histórico: eliminar el sexismo, las jerarquías y las barreras que conllevan a las desigualdades entre los sexos interpuestas por el sistema patriarcal. “También puede decirse que el feminismo es un sistema de ideas que, a partir del estudio y análisis de la condición de la mujer en todos los órdenes —familia, educación, política, trabajo, etc.— [...] pretende transformar las relaciones basadas en la asimetría y opresión sexual, mediante una acción movilizadora” (Gamba, 2008, p. 2).

Hablar del feminismo es hablar del cuestionamiento que se genera al orden patriarcal establecido, en un sistema dado, que se desarrolla mediante un discurso teórico y de práctica política que busca la justicia y la equidad. El concepto de género que se trabaja en este movimiento alude a una construcción social asimétrica de la masculinidad y la feminidad, construcciones que buscan ser eliminadas, ya que su objetivo es que la sociedad tome conciencia de la discriminación que se genera de modo cotidiano hacia el sexo femenino por la condición de ser mujer. Esto conlleva a la falta de garantías para el libre ejercicio de la ciudadanía y de la democracia, de derechos y espacios que por naturaleza humana y jurídica les corresponde (True, 2009).

Por medio del discurso feminista se busca una reflexión de la forma en que vivimos, con quienes convivimos y que podemos hacer para mejorar las relaciones de convivencia. El repensar el rol de la mujer en los distintos espacios de la vida público-privado y de su

relación con los pares varones es para el feminismo un reto: se trabaja día a día para conseguir que los seres humanos sean lo que quieran ser y vivan como quieran vivir, sin un destino preestablecido por el sexo con el que hayan nacido (Varela, 2008).

El feminismo se ha centrado en las diferencias de género como construcciones sociales y culturales que no se encuentra establecidas de manera fija. Argumento que se explica en el momento en que se señala que tanto hombres como mujeres de manera consciente o inconsciente aprenden a actuar de determinada forma por influencia de normas externas en la sociedad (Goldstein, 2001). Pero esta influencia no se da solo entre los individuos, sino también con las instituciones que obedecen al comportamiento colectivo, siendo la cultura y los valores sociales las piezas que explican las conductas institucionales e individuales. El comportamiento del ser humano es el resultado de un constructivismo, que se nutre a su vez de la legitimidad de las instituciones que hace que sus miembros, en este caso la mujer, cumplan con el rol que se les ha impuesto (Iturralde, 2015).

Por otro lado, si se tiene en cuenta que la naturaleza humana no es única ni igual en todo lado (Hopkins, 1968), se comprenderá que la construcción cultural de lo masculino le concede los mayores espacios de poder al hombre mientras que la construcción de lo femenino le asigna menores responsabilidades de ejecución y decisión a la mujer. Una explicación a esto radica en el “patriarcado”, entendido como “la manifestación e institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres y niños/as de la familia y la ampliación de ese dominio sobre las mujeres en la sociedad en general” (Fontela, 2008, p. 2).

Carol Pateman (1988) menciona que el patriarcado es una organización social en la cual la autoridad le corresponde al hombre, quien ejerce la sujeción sobre las mujeres y singulariza la forma del derecho político por su condición de ser varones (Fontela, 2008). Su relación con la teoría feminista se establece en la década de 1970 cuando se denuncia la situación sistémica de dominación en la que los hombres aparecen como agentes de opresión hacia las mujeres. Esta dominación masculina, que se centra en el ámbito privado y da paso a lo público, da origen a la familia y a la sociedad patriarcal (Fontela, 2008).

Si tenemos en cuenta que el término de patriarcado proviene del latín *patriarca*, la misma que se divide en dos palabras: *pater* que traduce “padre” y *arché* que traduce “gobierno”, vemos que este sistema no solo es social. Es también un sistema de gobierno que legitima la autoridad del hombre como máxima autoridad de la vida público-privada. Esta connotación contiene una carga colonialista del poder en el momento en que se asume que la supervivencia económica y moral del núcleo familiar depende del padre, pues garantiza la condición económica de todos sus integrantes, mientras que la mujer es garante de la unidad y bienestar. Es por ello por lo que el patriarcado obstaculiza y pone en riesgo el ejercicio democrático de la mujer como sujeto de derecho constitucional, ya que establece los límites a los cuales puede llegar, en especial, sus decisiones en materia reproductiva, sexual y laboral.

El patriarcado surge con las primeras familias hebreas, en la que el *patriarca* era considerado el jefe civil, militar y religioso. En términos antropológicos, el concepto alude al líder o jefe mayor de las viejas tribus indígenas o comunidades ancestrales, entre ellas, las comunidades indígenas de Mesoamérica, la Amazonía y los Andes septentrionales, quien asume la función como jefe de familia. Esta forma de organización, que es la más difundida en el mundo, posee características innatas que han sobrevivido y han llegado a la sociedad occidental contemporánea, entre ellas: la división social del trabajo, la violencia doméstica, el acoso sexual y la violación, el conservadurismo de los derechos sociales, reproductivos y religiosos, entre otras. Lo anterior ha generado una situación de desigualdad de la mujer con respecto al hombre, reflejado, además, en el limitado ejercicio de la ciudadanía y de los derechos de las mujeres en el siglo *xxi*, en el cual el acceso a los derechos es considerado universal y unitario.

El patriarcado es un sistema opresor que no desaparece con el surgimiento de los derechos universales, de la modernidad, del posmodernismo y del feminismo, aunque esta última corriente ha ganado ciertos espacios y ha reivindicado el rol de la mujer en la sociedad. Su surgimiento en las sociedades occidentales emerge con la construcción de los Estados nacionales de finales del siglo *xvii*, en los que los únicos ciudadanos eran los hombres que tenían un patrimonio.

En el siglo XIX se buscaba diferenciar la esfera pública (esfera política-hombres) de la esfera privada (esfera doméstica-mujeres). Esta yuxtaposición se refuerza con la asignación de los roles y del trabajo, pues a cada individuo por derecho y orden natural de las cosas le corresponde un espacio y una función dentro de la sociedad.

Fue así como las primeras Constituciones, entre ellas la francesa de 1791, contiene fuertes rasgos patriarcales al excluir a las mujeres del ejercicio de la ciudadanía plena. Recordemos que, aunque fueron ellas quienes desempeñaron un papel relevante durante las revueltas a favor de la conformación de la Primera República Francesa –lo que revela una conciencia socio-política importante, conocida como primera ola del feminismo– se les excluyó como sujeto de derechos, pero se le asignaron responsabilidades y deberes. Lo mismo sucedió con la Constitución de Ecuador de 1830, de fuertes rasgos patriarcales y verticales que “masculiniza” los derechos y la ciudadanía “en el nombre de Dios, autor y legislador de la sociedad”. Esta constitución excluye de la ciudadanía a las mujeres, a los pobres y analfabetos (Ávila, 2012). Según el artículo 9 de la constitución de 1830, son ecuatorianos:

- Los nacidos en el territorio y sus hijos;
- Los naturales de los otros Estados de Colombia, avecindados en el Ecuador;
- Los militares que estaban en servicio del Ecuador al tiempo de declararse en Estado independiente;
- Los extranjeros, que eran ciudadanos en la misma época;
- Los extranjeros, que por sus servicios al país obtengan carta de naturaleza;
- Los naturales que, habiéndose domiciliado en otro país, vuelvan y declaren ante la autoridad que determine la ley que desean recuperar su antiguo domicilio (Constitución de 1830; art. 11).

Los derechos de las mujeres estaban en función del derecho civil, es decir, en función de la autorización que le concedía el marido, hermano o papá en ciertos espacios de la vida pública, ya que por su

condición de “incapacidad relativa” no podía tomar decisiones autónomas. En otro sentido, sus deberes giraban en función de “la reproducción y los cuidados en el marco domestico-familiar” (Cobo, 2012, p. 8), lo que por derecho divino le había sido asignada. Esta dicotomía entre lo que “debe ser” y “lo que no debe ser” explica en gran parte que, aunque la mujer cohabitada la ciudad y la sociedad, no era considerada ciudadana y parte de la misma, sino que solo era objetivizada en lo privado como herramienta de la procreación de la especie humana (Beauvoir, 1949, p. 8). Esta invisibilización operaba en lo público, negándole todo derecho político, educativo, económico y laboral.

Hoy en día, pese a los reconocimientos en materia de igualdad laboral, el derecho al trabajo no ha podido superar algunas barreras, entre ellas, las brechas salariales, las jornadas de trabajo forzoso, la limitación en ciertas áreas de trabajo y la discriminación de la mujer embarazada (Trujillo, 2013). El feminismo, como articulador de la movilización social, busca el equilibrio y la justicia, emancipar y empoderar a la mujer y eliminar la dominación y la violencia que han ejercido los varones sobre el cuerpo de ellas. El feminismo pretende cambiar las relaciones sociales históricas dominadas por el poder patriarcal, que conlleve a la liberación de la mujer, eliminando las jerarquías y las desigualdades entre los sexos (Gamba y Diz, 2008).

En el patriarcado se manejan relaciones de poder. Para la Escuela de Frankfurt, el patriarcado es una política de dominación presente en actos privados y personales. Por ello, durante la segunda ola del feminismo –que emerge a principios de la década de 1960 y finaliza en los albores de la década de 1980– se da paso al lema “lo personal es político”. Con esto, se buscaba romper la asignación del ámbito privado a la mujer y de lo público para el hombre, como una política del Estado weberiano con características de dominación y subordinación, y así dar paso a nuevas autoconciencias (Puleo, 2002).

Durante la segunda ola del feminismo las mujeres discuten de sus vivencias y descubren que sus experiencias personales son fiel reflejo de las vivencias y situaciones decadentes de otras mujeres como resultado de un sistema opresor. Las militantes feministas deciden entonces analizar y explicar sus experiencias partiendo del concepto de patriarcado

(Puleo, 2002). Según Carol Pateman (1988), este concepto es el único que alude a la sujeción de las mujeres y discierne la forma del derecho político que los varones ejercen en virtud de ser hombres.

En el patriarcado también se da una correlación entre género y relaciones sociales. Esta organización social es singular al sistema género-sexo, ya que sostiene que el género no se daría en un sistema igualitario sino que se desenvuelve en un ambiente en el cual los individuos pertenecen a determinados espacios y tienen varias características y funciones (Puleo, 2002). Por ello, la socialización de género tiende a inducir una identidad sexuada que otorga un rango distinto a hombres y mujeres y que fija una función que va desde las actividades sexuales hasta las laborales reflejadas en distintos niveles.

Según Zillah Eisenstein (1980), Karl Marx y Frederick Engels argumentaron que la mujer era explotada tanto si pertenecía a la fuerza trabajadora como a la doméstica. En ambas, según ellos, la mujer era una esclava, con la diferencia de que la esclavitud doméstica no era remunerada, postura que es fruto de una organización sexual jerárquica que rige las actividades humanas. En esta organización, la existencia material (económica o sexual) va de la mano con la ideológica: 1) porque existe una división sexual del trabajo y la sociedad que sienta sus bases en el patriarcado; y 2) porque es manejada por los estereotipos, mitos e ideas que determinan aún más esos papeles (Eisenstein, 1980).

Para el feminismo social, la dominación patriarcal es el resultado de la hegemonía masculina y no del sistema social. Pero, al trasladarse el patrón de comportamiento del patriarcado de la esfera privada a la social, reflejada por instituciones de dominación, se entendería que el problema de esta dominación radica en el sistema. Con el patriarcado las mujeres ocupan la función de cuidado de la familia, bajo la subordinación de sus padres, hermanos mayores o esposos, siendo la vida doméstica el lugar más apropiado para ella (Pateman, 1989). Actividad que también se ve reflejada en lo público en el momento en que se le otorga los roles de secretarías, asistentes y servicio de apoyo, que siguen siendo condiciones serviles y de dependencia hacia el otro.

El patriarcado también se legitimó en el siglo XIX con los Gobiernos conservadores latinoamericanos, los cuales establecieron una alianza con la Iglesia católica para el mantenimiento del orden y la paz. En este proyecto político las leyes y la autoridad divina eran ejecutadas por los representantes de Dios en el pueblo, es decir, por sus gobernantes. Esto trajo consigo la opresión de la mujer en el sistema político y educativo y la asignación de roles. Se les educó bajo un sistema de valores católicos que propugnaban por el matrimonio, el embarazo y el cuidado del esposo como funciones básicas. La mujer, quien según el relato bíblico había emergido de la “costilla” del hombre, es un ser maldito, que no tiene independencia, es un ser inferior que está a merced de las decisiones del hombre, por lo que la mujer puede ser subyugada y subordinada. Una subordinación que hace creer al hombre que son ellos quienes deben tomar las decisiones de la vida pública y privada (Pateman, 1989).

1. Algunas definiciones conceptuales

1.1. Grupos de operaciones de combate

Son pequeñas unidades militares y policiales ágiles que conforman la parte táctica y estratégica de las instituciones de seguridad y defensa del Estado, llevando a cabo ciertas tareas específicas, no convencionales que, dependiendo de la misión, operan sobre la base de grupos pequeños. Realizan acciones ofensivas, defensivas y de estabilidad y tareas de apoyo especial en la defensa y seguridad. En el caso de la Policía Nacional de Ecuador su actividad es el cumplimiento de operativos policiales de carácter táctico, mientras que en las Fuerzas Armadas su acción radica en operaciones militares en territorio (tierra, mar y aire) que pueden ser de guerra especial y ataque específico. La guerra especial es la ejecución de las actividades que implican una combinación de acción letal y no letal tomada por un comando entrenado y educado de forma especial, mientras que el ataque específico es la ejecución de las actividades de manera precisa y eficiente.

De igual manera, es importante determinar las diferentes competencias de los servidores militares y policiales. Los primeros realizan un combate con el enemigo de igual a igual con la intención de eliminarlo, teniendo como única limitante y de respeto inmediato, las

leyes de la guerra o conocido también como Derecho Internacional Humanitario (DIH), que consiste en una serie de normas internacionales que señalan lo que se puede y no se puede hacer durante un conflicto armado. Por su parte, las unidades especiales de la Policía Nacional buscan eliminar el delito de alto riesgo, precautelando que los derechos del delincuente se mantengan intactos, pero teniendo presente el uso de la legítima defensa.

1.2. Principio de igualdad de oportunidades

El principio de igualdad de oportunidades considera que todas las mujeres deben ser tratadas de forma igualitaria que sus pares hombres, en relación con los hechos, situaciones y acontecimientos que la rodean (Carrillo, 2003). Es decir, dentro del derecho subjetivo merecen un trato igualitario, evitando los privilegios y desigualdades. Por ende, las mujeres no pueden sufrir de discriminación alguna y no pueden ser tratadas de manera dispar dentro de una misma situación o condición, ya que eso vulnera sus derechos sociales y económicos que por ley y humanidad le corresponden.

Este principio está relacionado con la igualdad de trato y de la no discriminación en el ámbito laboral. La igualdad de oportunidades busca que ellas tengan las mismas condiciones laborales, igual jerarquía y remuneración que sus pares varones. La ausencia de un trato igualitario está determinada por los prejuicios sociales que alimentan su incapacidad de ejercer ciertos cargos y por la responsabilidad que asume en el cuidado de los hijos y de la familia. Esto conlleva a que la mujer tome trabajos forzados de baja calidad, con baja remuneración y discriminación salarial.

El artículo 11 de la CRE señala que todas las personas son iguales en derechos, deberes y oportunidades. Resalta además que, “el Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de desigualdad”. El Estado, en especial, debe propender por políticas públicas que fomenten la equidad en el acceso al empleo y la formación profesional con miras a entregarle a la mujer y a la sociedad acciones afirmativas en el acceso no discriminatorio de las oportunidades que brinda.

1.3. Inclusión

Se entiende por inclusión la disposición sociopolítica que busca que todas las mujeres puedan participar, contribuir y beneficiarse de la sociedad, en especial, aquellas mujeres no empoderadas que en un sentido histórico han sido segregadas o marginadas de las estructuras de poder. Durante muchos años las mujeres no tuvieron acceso a una vida laboral y de educación. Gracias al feminismo y al enfoque de género han podido acceder a muchas áreas y espacios en la vida social, la ciencia, del conocimiento y la vida laboral, sin que hasta el momento estas intenciones hayan culminado. En la actualidad, las mujeres tienen las mismas posibilidades y oportunidades de realizarse como individuos con el fin de mejorar sus condiciones de vida.

1.4. Equidad

Aunque existe una confusión conceptual que suele asociar los conceptos de igualdad y equidad bajo un mismo significado, lo cierto es que “mientras la igualdad exigiría un trato idéntico para todas las personas, la equidad permitiría trato diferente para cada género dependiendo de sus necesidades” (Facio, 2011; página web). La equidad es una meta social de todos los Gobiernos, un concepto que alude a un principio ético-normativo, que asociado a la idea de justicia busca “cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, en especial de aquellas que están en desventaja, en función de la idea de justicia que se tenga y haya sido socialmente adoptada” (ONU Mujeres, s/f, p. 7). Por ende, la equidad de género se refiere al trato imparcial que reciben las mujeres de acuerdo con sus necesidades, ya sea con un trato igualitario o diferenciado, pero que considere sus derechos, beneficios y posibilidades a las que tienen derecho.

La equidad de género busca incorporar medidas encaminadas a compensar las desventajas históricas y sociales que se han construido alrededor de las mujeres. Por eso, mientras la igualdad busca garantizar el trato igualitario entre hombres y mujeres, la equidad, por su parte, busca garantizar el trato justo. Se está lejos de alcanzar este trato justo, aun cuando apenas estamos logrando el reconocimiento de los derechos estipulados en las leyes. Para ejercerlos “es necesario que se den un conjunto de condiciones, como la existencia de legislaciones

nacionales que aseguren una correspondencia con las costumbres, valores y comportamientos sociales” (Fondo de Población de Naciones Unidas [UNFPA, por sus siglas en inglés], 2006, p. 70).

1.5. Exclusión

La exclusión de género tiene nombre y cara de mujer. La exclusión es la segregación y la marginación de las mujeres de la sociedad, determinado por las condiciones de desigualdad en el acceso a determinados bienes, servicios y del conocimiento. Las mujeres marginadas no tienen acceso a un buen empleo, educación de calidad o un sistema de protección de seguridad social que les otorgue el ejercicio pleno de la ciudadanía. La exclusión de género, junto con la desigualdad y la discriminación, se encuentra enquistada en aquellas sociedades latinoamericanas que han legitimado sus relaciones a partir del sexo-género, muchas de ellas, con un sistema patriarcal que ofrece garantías a los hombres en detrimento de las mujeres, lo que se traduce en una relación de subordinación. Esto, por último, “generan estereotipos diferentes para ambos sexos y tienen también efectos distintos para ellos y ellas” (Mimbrero, 2011, p. 14). La exclusión de género la experimentan, en mayor proporción, aquellas mujeres migrantes, embarazadas, jóvenes, por su condición étnica, social, racial y en situación de dependencia.

Capítulo II

Rol de la mujer en los grupos élite de la Policía Nacional

LA LEGITIMIZACIÓN POR el derecho a la igualdad y la equidad se encuentra estipulada en la normativa ecuatoriana. Esto se explicita en el artículo 158 de la Constitución, la cual señala que la Policía Nacional es la institución encargada de velar por las libertades y garantías de la población y de los ciudadanos y ciudadanas del Ecuador, de modo que sus miembros “[...] tendrán una formación basada en derechos humanos, investigación especializada, control, prevención del delito y utilización de medios de disuasión y conciliación como alternativas al uso de la fuerza” (CRE, art. 163). La CRE también estipula que sus servidores se formarán bajo la democracia, respetando la dignidad y los derechos humanos de todas las personas sin discriminación alguna. Este enfoque, que busca garantizar la igualdad de oportunidades, también determina en el artículo 160 que las personas aspirantes a la carrera militar y policial no serán discriminadas para su ingreso y que sus miembros serán ascendidos con base en sus méritos y en la equidad de género.

Con base en esta normativa, la Policía Nacional se encuentra en la búsqueda de la paridad de género en sus filas, más aún cuando el rendimiento de sus operaciones tácticas y civiles van ganando legitimidad por la contundencia de sus acciones: realizan controles disuasivos en lugares y espacios vulnerables a delitos; ejecutan controles preventivos cuyas actividades están enfocadas en reducir los factores de riesgo para la propagación del delito, así como en controles operativos enfocados en la incidencia del delito y las acciones de intervención directa y táctica policial (Ministerio del Interior [MDI], comunicación personal, 15/4/2017). Este tipo de acciones se cumplen mediante operaciones especiales llevadas a cabo por los grupos élites de la Policía Nacional, los cuales están conformados por un amplio número de hombres y, en menor proporción, por mujeres.

Los integrantes de estos grupos élite son conocidos como comandos policiales, quienes están sometidos a un alto riesgo físico y mental, razón por la cual requieren de una alta preparación y entrenamiento con el fin de soportar operaciones de alto impacto y concentración. Esto obedece a que son grupos tácticos *in situ* de reacción inmediata para ejecutar intervenciones especiales orientadas a erradicar el crimen organizado, trabajar de forma conjunta con distintas unidades de inteligencia en las detenciones, allanamientos y neutralización de organizaciones criminales. Otras unidades realizan operativos antidelinquenciales, combaten al tráfico de drogas ilícitas, manejo de crisis, situaciones de alto riesgo, y planificación y ejecución de operativos tanto aéreos como marítimos y terrestres (MDI, comunicación personal, 10/7/2017).

En la actualidad, la Policía Nacional cuenta con tres grupos élite de combate: el Grupo de Intervención y Rescate (GIR), especializado en la liberación de personas secuestradas y allanamientos a lugares; el Grupo de Operaciones Especiales (GOE), que realiza operaciones tácticas de orden y seguridad en el casco urbano –ambos grupos pertenecientes a la subdirección de operaciones de la institución–; y el Grupo Especial Móvil Antinarcóticos (GEMA), especializado en combatir el narcotráfico y que forma parte de la Dirección Nacional de Antinarcóticos.

Teniendo en cuenta lo anterior, el presente capítulo ofrece un panorama sobre la participación de la mujer en los grupos élite de la Policía Nacional, identificando su rol, las limitaciones y prejuicios que afrontan. El estudio se centrará en dos de los tres grupos de la Policía Nacional: el GOE y GEMA, a partir de las dificultades que se presentan para la incorporación, participación y profesionalización de la mujer. El GIR no forma parte de esta investigación debido a que no existe personal femenino entre sus filas, mientras que en los otros dos grupos sí.

En este capítulo se trabajará por categorías, con el fin de descubrir y ordenar la información obtenida. La primera categoría es la de “feminización”. En ella se analizará el tipo de presencia e inclusión de la mujer en estos grupos. La segunda categoría será lo “normativo”, que contiene dos componentes: proceso de selección y requisitos de ingreso a estos grupos de élite, y formación para ser comando (referido

al entrenamiento físico, intelectual y psicológico). La última categoría es “profesionalización y nómina”, con la que se conocerán cuántas mujeres y hombres hay en las unidades a estudiar tanto en lo administrativo-operativo como en funciones laborales.

Como se mencionó, la metodología cualitativa utilizada incluye el análisis de información obtenida de fuentes secundarias y de documentación privada entregada por estos grupos élite, la cual no será citada en las referencias bibliográficas por su categoría de reservada. Se realizaron alrededor de diez entrevistas semiestructuradas a hombres y mujeres oficiales y de tropa de estos grupos, con el propósito de conocer las características de un comando, identificar los niveles de inclusión, las dificultades y profesionalización de las mujeres en estos grupos.

Otra técnica utilizada es la de grupo focal, que permitió realizar análisis de estudio de actitudes y experiencias. Se realizaron dos grupos focales: uno con el GOE y otro con el GEMA, conformado solo por personal masculino debido a que el número de mujeres comando en estos grupos es mínimo y no permitía realizar esta técnica de investigación. En el caso del primer grupo (GOE) existen dos mujeres comandos y respecto el GEMA, si bien de la primera y única promoción femenina para el curso comando GEMA del 2005 se graduaron 25 servidoras policiales, en la actualidad solo una policía continúa en esta labor. Cada grupo focal contó con la participación de entre 10 a 20 policías comando.⁴

1. Grupo de Operaciones Especiales (GOE)

1.1. Precedentes del GOE

El GOE inició sus actividades en el año de 1982 durante el Gobierno de Osvaldo Hurtado, como respuesta al incremento delictivo en las principales ciudades del Ecuador: Quito y Guayaquil. Tras estos hechos, la cúpula de la Policía Nacional dispuso que se entrene y capacite a un grupo de oficiales y policías para la lucha frontal en contra

4 A lo largo del texto los resultados obtenidos se citarán de la siguiente manera: Grupo de Operaciones Especiales, Comandos GOE: (GFGOE, 16/7/2018); Grupo Móvil Antinarcótico, Comandos GEMA: (GFGEMA, 15/8/2018).

de esta problemática. En un inicio, este grupo élite se denominaba Grupo de Reacción, nombre otorgado por la institución por su actividad de apoyo inmediato a los servicios policiales con los que contaba la institución (GOE, correspondencia privada, 25/7/2019).

Otras versiones apuntan a que dicho grupo realizó acciones orientadas a utilizar la represión y la fuerza, pues entre sus objetivos se encontraban varias organizaciones políticas y armadas ligadas con los grupos y discursos “subversivos”, entre ellos, Alfaro Vive Carajo y Montoneras Patria Libre (Comisión de la Verdad Ecuador, 2010). Es probable que las labores vinculadas al uso de la fuerza haya desembocado en que las mujeres policías no fueran consideradas como posibles miembros de esta organización, lo cual contrasta con el enfoque de género de Alfaro Vive Carajo. A esta organización política, con sus formas de operar y de estructurarse, se vincularon un grupo de mujeres, en su mayoría de clase media urbana, estudiantes universitarias y algunas de secundaria, pertenecientes a organizaciones y partidos tanto legales como ilegales de izquierda (Jiménez, 2016, p. 61).

Una década después, el 11 de marzo de 1992, se dispuso el cambio de nombre por el de Grupo de Operaciones Especiales (GOE). La labor de este grupo se encuentra acantonada en trece provincias del país, de acuerdo con la georreferenciación del delito, incluidos los distritos metropolitanos de Quito y Guayaquil, convirtiendo su presencia en el brazo de apoyo de la zonas y subzonas de los diferentes jefes de servicio dentro del campo táctico-operativo (GOE, correspondencia privada, 25/7/2019).

Para 1998, con la Ley Orgánica de la Policía Nacional, se legitima la presencia del GOE: unidad especial de reacción a la delincuencia dentro de la institución policial, la cual no estaba contemplada en otro reglamento o ley hasta ese entonces. Pese a todos los cambios y reformas institucionales que existieron entre 1982 y 2015 para fortalecer a este grupo de combate, la unidad no sufrió cambio alguno para incorporar a la mujer en esta unidad. Por tanto, en más de veinte años, la estructura del GOE estuvo masculinizada, con decisiones de poder que eran tomadas por los hombres y para los hombres, sin contar con una visión de género para que las mujeres pudieran incorporar sus filas.

1.2. El GOE: unidad élite de la Policía Nacional

La misión del GOE consiste en ejecutar operaciones especiales y tácticas policiales; así como la búsqueda, el rescate y salvamento de víctimas en eventos adversos, ya sean naturales o antrópicos, actividades contempladas en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del GOE. Su ámbito de labor se centra en brindar apoyo táctico a las otras unidades policiales mediante técnicas y tácticas especiales bajo los principios de entrega, mística y devoción de trabajo con calidad en beneficio de la comunidad (GOE, correspondencia privada, 23/7/2019). Asimismo, el GOE brinda apoyo en otras actividades, tales como:

- Patrullajes antidelincuenciales
- Controles fijos y móviles
- Seguridad de instalaciones
- Seguridad de dignatarios nacionales y extranjeros
- Inteligencia
- Operaciones de rescate de alta, media, baja montaña, zonas confinadas y rescate vertical, rescates en (agua y selva)
- Trabajos con la Fiscalía General del Estado en la búsqueda de restos humanos, con canes amaestrados
- Seguridad en traslado de valores, entre otras (GOE, correspondencia privada, 23/7/2019).

La capacitación y entrenamiento de los miembros del GOE se da en función de ciertas especialidades, las cuales les permite un adoctrinamiento técnico y táctico, que son vitales en dos funciones: 1) soporte táctico a las unidades policiales del sistema investigativo, sistema de inteligencia y al sistema preventivo; y 2) búsqueda y rescate en alta, media y baja montaña y en operaciones en medios acuáticos, subacuáticos y en aire (GOE, correspondencia privada, 23/7/2019). Entre las especialidades que maneja este grupo élite encontramos:

- Técnicas de asalto e incursión: acción estratégica que se utiliza para tomar, despejar y dominar un objetivo que presenta riesgo latente en un tiempo mínimo.

- Manejo de crisis: especialidades en *canyoning*, espeleología, montañismo, aguas vivas (método BREC), búsqueda de avalancha de personas sepultadas y operativas de búsqueda de personas desaparecidas en áreas montañosas.⁵
- Paracaidismo táctico policial: desarrollada desde el año 2004 a la par de la modernización internacional del sistema policial.
- Búsqueda y rescate acuático, subacuático y salvamento: miembros del GOE se sumergen en ríos, mares, lagos aplicando técnicas de buceo, fisiología humana y experiencia del manejo en equipo.

Hasta diciembre de 2018 el GOE ha graduado 19 promociones de comandos de operaciones especiales y tácticas policiales: 154 graduados de servidores policiales directivos (oficiales), 762 servidores policiales técnicos-operativos y 34 servidores policiales extranjeros (Haití, Paraguay, Perú, Panamá, Uruguay, Bolivia y México) (GOE, correspondencia privada, 23/7/2019). Una vez graduados, pasan a formar parte de un programa de capacitación para mejorar su rendimiento y se realiza en el marco de las especialidades escogidas o de las actividades estándar que ejecutan dentro de la unidad, aunque existe una segunda opción para acceder a varios cursos y capacitaciones dentro y fuera del país.

1.3. Ingreso e incorporación de la mujer al GOE: evidenciando estereotipos e incomodidades

En el mes de enero del 2017 se realizó la graduación de las primeras dos mujeres comando del GOE. Fue una noticia de interés nacional ya que se constituía en la primera promoción de esta unidad que realizaba un curso comando mixto. Esta incorporación es percibida por algunos integrantes de la Policía Nacional como un aporte a la búsqueda de igualdad de género que contribuye al cumplimiento de los derechos laborales de las mujeres (Policía Nacional, correspondencia

⁵ *Canyoning*: descenso en cascadas; espeleología: ingreso a cavernas descenso en cavidades; montañismo: actividades que se realizan en la montaña, como puede ser senderismo, campamento, progresión o ascensión hacia las elevaciones ocupando equipo técnico; aguas vivas: descenso en ríos; método BREC: búsqueda y rescate en estructura colapsadas en área urbana.

privada, 20/7/2018). Las políticas de género están planteando el desafío de cambiar la estructura dominante y concientizar que, tanto hombres como mujeres, son iguales en valores democráticos.

El ingreso del personal femenino a esta unidad se dio por la puesta en vigencia de un marco normativo y regulatorio que legitimaba su participación. De igual manera, por políticas que estuvieron influenciadas por la llegada de las primeras mujeres al alto mando de la Policía Nacional, quienes dispusieron de ciertas directrices en conjunto con algunos ministerios, tal como lo relata un mayor de la Policía Nacional:⁶

Para el año 2015 o 2016 [...] una disposición superior del Ministerio del Interior dio la orden de incluir mujeres. Aunque ya teníamos la idea, necesitamos de una disposición mayor para ejecutar las cosas. En esos años coincidieron dos disposiciones. La primera, llegó porque en la Policía ya contábamos con dos generales mujeres, la general Tamayo y la general Daza. Ellas nos pidieron planificar un curso de ingreso donde se incluyan mujeres. La otra disposición llegó como una recomendación del Ministerio del Interior, quien nos consultó que si el Gobierno Nacional ha mantenido una política de inclusión de género, por qué todavía no teníamos mujeres en nuestras filas. Entonces, las dos unidades tácticas de la Policía Nacional empezamos a considerar a las mujeres para nuestros cursos (mayor de la Policía Nacional del GOE, entrevista personal, 19/7/ 2018).

Si bien el ingreso de mujeres a la escuela de formación y capacitación del GOE se dio en el año 2016, los primeros antecedentes de una incorporación previa se registran diez años atrás, es decir, en el año 2006. Para el mayor Cifuentes, entonces director del Centro de Capacitaciones de Operaciones y Tácticas Policiales del GOE, en el cantón de Guano, provincia de Chimborazo, surgió la necesidad de incluir personal femenino en el comando para que formara parte del cuidado y la defensa de dignatarios y autoridades políticas, entre ellas, mujeres que tenían curul en la Asamblea Nacional. A medida que se fue incrementando la participación de la mujer en estos puestos políticos, mayor fue la demanda de mujeres en el GOE. Pese a que

6 Por razones de confidencialidad y derecho al anonimato, en esta tesis no se incluirán los nombres de los entrevistados que así lo han solicitado.

este contaba con la especialidad de seguridad a dignatarios –conformada por hombres– las asambleístas empezaron a solicitar la presencia de personal femenino para atender esta tarea. Sin embargo, no se pudo concretar en el año referido (2006), dada “la negativa de un pequeño grupo de comandos que se oponía a la inclusión de mujeres a esta unidad” (anónimo, oficial de la Policía perteneciente al GOE, entrevista personal, 19/7/2018).

Desde 2016, la inclusión de la mujer al GOE, en opinión de los hombres que integraron el grupo focal, se debió a factores diversos, entre ellos: las políticas de género que ha impulsado el Estado en la última década, el rol más activo de la mujer en la sociedad, la presión política y las solicitudes del alto mando y por las disposiciones de algunas autoridades de Estado. Para los varones integrantes del GOE, la necesidad de la unidad de tener mujeres en sus filas se justifica porque son ellas las únicas quienes pueden realizar requisas al sexo femenino que para el personal masculino resulta inadecuado. “En operativos se tiene que tratar con mujeres y niños y es preferible que el procedimiento sea dado por una servidora policial antes que por un hombre (GFGOE, 16/7/2018). Esta, sin duda, es una visión utilitarista que encasilla una vez más la labor de la mujer en campo laboral al relegarla a labores de requisa y de contacto con la comunidad.

Tal visión utilitarista no valora los aportes y capacidades de las mujeres en otras operaciones del GOE. Solo se considera su capacidad en función de la afinidad que tienen con otras mujeres y miembros de la sociedad como niños y adultos mayores. Esta idea reproduce la lógica de la feminidad del Estado patriarcal, en el cual las mujeres son aptas para tratar a sus pares sin mayores dificultades ya que es común la idea de que “entre mujeres se entienden”. Por su naturaleza machista, los hombres entienden que las mujeres no pueden transgredir la condición de su feminidad al tener contacto con otros hombres y estar en campo de batalla.

Esto, en síntesis, reproduce los modos convencionales de la masculinidad y de la feminidad. En tal sentido, y como se infiere de los argumentos de Carol Pateman (1988), el patriarcado en un sistema que legitima la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres

a partir de la fundamentación biológica y en las diferencias físicas y corporales. Estas diferencias se mantienen y agudizan llegando a dificultar el libre desenvolvimiento de las relaciones sociales y afectivas y los derechos humanos de las mujeres.

Si bien contar con compañeras dentro del GOE es algo “positivo”, su presencia no les resulta familiar, ya que han pasado muchos años sin que alguna estuviera en la unidad. Esto implica compartir con ellas todos los días y de forma cercana. “Es un proceso de familiarización, de concienciarse que dentro del entorno laboral la convivencia no es solo entre hombres, sino también con personal femenino” (miembro GOE, entrevista personal, 16/7/2018).

En los hombres del GOE se percibe cierta inconformidad sobre la manera en la que operó el proceso de ingreso de las mujeres y el desenvolvimiento que tuvieron durante el curso. Para ellos, el cumplir a cabalidad con el proceso de ingreso y superar el entrenamiento como fue planificado es una muestra de respeto a la unidad y al trabajo que realizan. Ellos sienten que las mujeres no tuvieron un entrenamiento similar y equitativo frente a sus pares varones y que tanto el ingreso como el trato recibido no fue el más profesional, ya que se evidenció cierto trato preferencial hacia ellas. De cierta manera, se siente en el ambiente cierta incomodidad de que el ingreso de las mujeres al GOE contó con algunos beneficios que ellos no tuvieron en su momento (GFGOE, 16/7/2018).

Por su parte, incorporarse a este grupo élite comando representa para las mujeres un doble reto. Por un lado, se afrontan a las arduas pruebas físicas propias de este curso comando y, por otro, se ven inmersas en los estereotipos y conductas machistas de sus pares varones. Esto, además de generar un espacio de intolerancia y conductas machistas, produce sentimientos de inseguridad e incomodidad en ellas, pues sienten que se las está subestimando al no existir la plena confianza de sus pares varones hacia ellas para ejecutar las acciones de riesgo. “Es complicado despreocuparse en un operativo o confiar tu vida a alguien que no ha tenido el mismo entrenamiento, en términos de cantidad y calidad, que tus compañeros o tú la has tenido” (miembro2 GOE, entrevista personal, 16/7/2018).

La oficial Johanna Almeida es una de las dos mujeres que lograron graduarse de la XIX Promoción del Curso de Operaciones Especiales y Tácticas policiales GOE. Ella, quien desconoce los motivos por los cuales el GOE abrió las puertas para vincularla, indica que su decisión de ingreso se debió a la labor y el reconocimiento que desempeña este grupo de forma conjunta con otras unidades y por el hecho de que en otros países existen mujeres que pertenecen a unidades tácticas de élite (oficial Johana Almeida, entrevista personal, 23/7/2018).

Pese a tener una idea de cómo se llevaría a cabo el curso nunca imaginó la manera en la que era en realidad. Para ella fue una decisión firme, ya que estaba acostumbrada al entrenamiento físico, pues pertenecía a la Dirección Nacional de Delitos (Dinased) y realizaba trabajos de investigación policial. Más allá de las dificultades en el entrenamiento táctico y físico, la gran dificultad que tuvo que vencer fueron los estereotipos y los prejuicios de sus compañeros e instructores, quienes no daban crédito a que una mujer se hubiese postulado a ese curso (oficial Johana Almeida, entrevista personal, 23/7/2018).

[Al principio fue muy difícil porque ellos sabían que el GOE siempre fue solo para comandos hombres. Entonces era complicado lidiar con una situación nueva para ellos y para mí, pero tuve la suerte de realizar el curso con algunos de mis compañeros de la Escuela Superior que también son oficiales, y con el pasar del tiempo desarrollé una buena relación con los otros comandos y sobre todo tuve su apoyo [...] Obviamente, había instructores que no estaban de acuerdo y yo sentía hostilidad de su parte, por cuestiones de machismo. Hubo muchas ocasiones en las que recibí rechazo por parte de instructores o que hacían a un lado a las mujeres, argumentando que no podíamos hacer ciertas cosas. Los otros instructores nos apoyaban y nos exigían hacer ejercicios iguales a los de los hombres (oficial Johana Almeida, entrevista personal, 23/7/2018).

1.4. Proceso de selección e ingreso

Los cursos de operaciones y tácticas especiales están contemplados en el Plan Anual de Capacitación de la Policía Nacional del Ecuador. Tiempo después, la Dirección Nacional de Personal, por medio de la plataforma web de la institución, realiza la convocatoria para que los servidores policiales puedan postularse al curso avanzado del GOE.

Una vez que se han inscrito, de acuerdo con los parámetros requeridos por la unidad, se les hace un llamado a rendir pruebas médicas, académicas, físicas, psicológicas y una entrevista personal con la máxima autoridad de la unidad élite (GOE, correspondencia privada, 23/7/2019).

En el año 2016 se realizó el primer llamado para que participara personal policial femenino, con cerca de quince mujeres. El proceso de postulación contó con un segundo llamado o convocatoria debido a que en la primera postulación solo una mujer superó las pruebas de ingreso que se realizaron en la ciudad de Quito. En esa segunda oportunidad se postularon diez mujeres, de las cuales cinco lograron superar las etapas de admisión, mientras que las demás no cumplieron con los puntajes exigidos en las tablas de educación física de la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional (DNE-PN) (oficial Johana Almeida, entrevista personal, 23/7/2018). Para los hombres del GOE este fue un trato inequitativo, ya que no se abrió una segunda postulación para ellos.

Respecto a esta discriminación positiva que facilita la inclusión de la mujer, el trato diferencial se encuentra justificado ya que es una reivindicación ante las distintas esferas del Estado que la han excluido e invisibilizado durante siglos. En este sentido, a la mujer se le otorgó un trato equitativo temporal que buscaba que muchas de ellas le apostaran al curso, lo que a los hombres les ha tomado muchos años. Serán necesarias varias discriminaciones positivas más para que el GOE pueda seguir incorporando a la mujer en virtud del derecho político que han ganado.

El departamento de capacitación del GOE se encarga de elaborar la planificación anual con ocho meses de anticipación al inicio del siguiente curso. Esto busca aumentar el talento humano de la unidad, dada la gran demanda por parte de las demás unidades policiales (GOE, correspondencia privada, 23/7/2019). Para la XIX promoción el cupo de servidores policiales estaba planificado, junto con el programa curricular a cumplir y las necesidades de infraestructura, pero en la planificación no constaba el ingreso de personal policial femenino. La orden política para que ellas ingresaran al proceso llegó después de abierta la convocatoria: días después de iniciado

el curso para varones, generando que la planificación original no se cumpliera.

Con respecto al proceso de selección y requisitos de ingreso del XIX Curso de Operaciones Especiales y Tácticas Especiales del GOE se infiere que el proceso fue igual entre los aspirantes sin distinción de su género. La convocatoria y las pruebas de ingreso se realizaron por separado y en fechas distintas, a pesar de que el curso era el mismo para ambos géneros. De igual manera, fue distinto de forma parcial en ciertas etapas o pruebas a cumplir. Es decir, la homogeneidad se ve presente tanto en hombres como mujeres en la etapa de presentación de requisitos base, en la rendición de pruebas académicas, psicológicas, de personalidad y médicas (a excepción de la prueba de embarazo al personal femenino), en la etapa de entrevistas y la asistencia a la prueba de polígrafo. Pero, la aplicación de la evaluación física no fue la misma para todos, es decir, aunque las pruebas fueron iguales para ambos géneros, el tiempo empleado y la cantidad de repeticiones varió (menor tiempo y repeticiones para ellas; mayor tiempo y repeticiones para ellos).

Lo mencionado se evidencia en el detalle de la tabla 1 del reglamento de educación física de la Policía Nacional y en lo expresado por un capitán del GOE, quien manifiesta que las pruebas psicológicas, médicas y la entrevista personal fueron iguales para todos y todas, aunque la aplicación de las pruebas físicas y la tabla de evaluación tuvieron variación según el género (capitán del GOE, entrevista personal, 20/7/2018). Sobre este tema en particular, la oficial Johana Almeida respalda todo lo anterior.

Las pruebas de ingreso fueron igual a la de mis compañeros, pero hay que mencionar que en la parte física la Policía Nacional se maneja con tablas que dependen de la edad. Todas las pruebas académicas, psicológicas y la entrevista son iguales, pero la parte física cambia. La tabla depende la edad y género. Por ejemplo, en nado los hombres deben dar pruebas en 50 metros, pero las mujeres 25 metros. Pero en policías de clase los hombres también dan las pruebas en 25 metros, igual que yo (oficial Johana Almeida, entrevista personal, 23/7/2018).

1.5. Formación

El XIX curso de formación nacional y X internacional del GOE duró seis meses. Un total de 107 servidores policiales fueron elegidos para realizar el curso de preparación, de los cuales 94 fueron personal masculino nacional, siete policías extranjeros y seis del personal femenino. En la promoción lograron graduarse dos de las seis mujeres: una de ellas perteneciente al personal policial directivo (oficial) y una servidora técnica operativo (clase), catorce policías hombres nacionales y cinco de los extranjeros, con un total de veintiún comandos graduados.

Tabla 3
XIX promoción del curso nacional y X internacional
de operaciones espaciales y tácticas del GOE

	Número de personas que integraron el curso	Número de personas que aprobaron el curso
Hombres	94	14
Mujeres	6	2
Extranjeros	7	5
Total	107	21

Fuente y elaboración: la autora (2018).

Si no se cumple lo planificado durante el entrenamiento se corre el riesgo de que los comandos graduados no estén 100 % óptimos y no sean capaces de cumplir con éxito las operaciones especiales (mayor Cifuentes, entrevista personal, 19/7/2018). Esto puede poner en riesgo el objetivo de la misión, la vida de los ciudadanos, de sus compañeros, e incluso, la vida del mismo comando. La capacitación que recibe este grupo es la única que cuenta con una certificación ISO 9001/2015, que garantiza la gestión de la calidad de sus procesos de enfoque, liderazgo, compromiso, mejoras, toma de decisiones y gestión de las relaciones, proporcionando, además, una base sólida para las iniciativas posteriores.

La XIX promoción estuvo conformada por personal mixto con el mismo patrón de formación y entrenamiento que en anteriores cursos habían tomado solo los hombres: 1) entrenamiento básico, primeros auxilios, derechos humanos relacionados a la Policía Nacional, conocimiento especializado de armas, técnicas, operativos policiales, seguridad de instalaciones, seguridad y protección de personas, navegación satelital y supervivencia en terrenos hostiles (selva, montaña, terrenos complicados para vivir); 2) entrenamiento de especialización, el cual implica técnicas de asalto e incursión, rescate en montaña, rescate acuático y subacuático, paracaidismo táctico policial; y 3) entrenamiento adicional, que consiste en una preparación física y psicológica (GOE, correspondencia privada, 25/7/2019).

Uno de los instructores del XIX curso GOE, de quien nos reservamos su nombre, indica que para este curso se necesita disciplina, mentalidad sin límite, tener actitud antes que aptitud debido a la existencia de un fuerte entrenamiento mental, físico e intelectual. Según su experiencia como formador, entre el 50 al 70 % deserta de sus filas debido a la complejidad de la preparación física y ejercicios de autocontrol, los cuales determinan la resistencia en las diferentes actividades. De hecho, el personal masculino de esta unidad expresó en los grupos focales que lo más complejo fue el entrenamiento (GFGOE, 16/7/2018).

Este argumento también lo comparten las servidoras policiales del GOE. Para una de ellas el curso ha sido uno de los más complicados de su carrera profesional por el nivel del entrenamiento y exigencia física. Menciona que durante la formación todo el tiempo se está en actividad: la jornada empieza a las 4 a. m. con actividad física que continúa al mediodía, en tanto que en las noches hay ejercicios de autocontrol y resistencia. Se descansa pocas horas en la madrugada.

Una de las dificultades durante el curso fue mi rendimiento físico. Los ejercicios me parecían complicados, sobre todo en lo que se refiere a ejercicios acuáticos. Y al principio era una desventaja, percibía la resistencia de mis compañeros porque me sentía desplazada, con las mujeres en un lado y los hombres en otro, entonces parecía que había un poco de discriminación. También me pareció complicado acostumbrarme a la

nueva rutina de la preparación. Es duro adaptar al cuerpo a trotar 5, 10 o 15 km diarios. [...] Mis padres y mi hermano, gracias al apoyo que me dieron y pensando en ellos fue que pude mantenerme en pie y continuar (oficial Johana Almeida, entrevista personal, 23/7/2018).

Las otras cuatro compañeras que no finalizaron el curso pidieron la baja durante los dos primeros meses del entrenamiento debido al nivel de exigencia de los ejercicios de autocontrol y físicos. Este era el mismo motivo de abandono por parte de los hombres. Para pedir su baja las servidoras policiales femeninas presentaron su solicitud de salida y se cumplió el proceso de manera formal, con el argumento de baja médica (lesiones de hombros, ligamentos, piernas) (capitán del GOE, entrevista personal, 20/7/2018). Las personas que ingresaron sabían que solo aprobarían aquellos que superaran las actividades planificadas.

Cabe mencionar que la inclusión de las mujeres se produce por una decisión política, dentro de un aparente proceso de democratización. Según Lilián Bobea (2008), las mujeres pese a ascender a la carrera militar no cuentan con el rango adecuado y con la decisión firme de querer ingresar. Solo su determinación conjunta con otras más puede ayudarlas a superar los estigmas, ya que por sí solas el sistema y la estructura patriarcal es un impedimento. Esta oportunidad de “democratizar” el ingreso de las mujeres al GOE trajo algunas dificultades, pues los hombres del GOE culpabilizan a las mujeres cuando en realidad fue un proceso no planificado direccionado por una clase política que decidió su incorporación. Los hombres del GOE aceptan la decisión pese a que no la comparten: es una orden superior que deben acatar. Esta inconformidad genera, a su vez, prejuicios y el posicionamiento de los hombres GOE además de las resistencias entre ambos géneros.

La ejecución del curso XIX del GOE de mujeres fue improvisado, ya que no se encontraba en la planificación anual de capacitación. Se desconocen las verdaderas razones de esta decisión luego de haberse iniciado el curso para varones, pero es posible que la presión mediática, incluso al interior de la Policía, fuesen factores decisivos. Para el mayor Cifuentes esta decisión llevó a un problema mucho

mayor: no se contaba con la infraestructura ni con las entrenadoras adecuadas para que las mujeres pudieran rendir su entrenamiento. Los argumentos relacionados con la falta de entrenadoras revelan el prejuicio y la sexualización de las actividades, ya que las mujeres no son apreciadas como seres humanos íntegros capaces de adaptarse a cualquier situación o persona. Por tanto, su condición de “fémica” requiere de un trato especial y diferenciado entre mujeres, lo que evidencia la sexualización del trabajo al interior del GOE pese a la aparente política de inclusión. En palabras del mayor Cifuentes,

El no saber quiénes iban a ser los instructores de las nuevas candidatas era un problema, porque tenemos un régimen interno en el que los instructores siempre deben estar junto a los candidatos [...] Por ejemplo, nosotros realizamos una práctica a la que llamamos “alargue”, que es cuando un instructor entra más temprano de lo normal en la habitaciones y manda a formar a los comandos, y en este caso, no podía entrar un instructor a la ducha de una señorita a decirle que salga pronto; que es una situación normal en un alargue [...] La otra situación era que no teníamos las instalaciones físicas necesarias, como baños o dormitorios para mujeres, pero a eso se pudo acoplar acertadamente el centro. Nuestro principal problema fue no contar con instructoras mujeres. Pero lo solucionamos al imponer un horario y adecuar las instalaciones para las candidatas, y pudimos salir adelante. En futuras promociones, las dos mujeres que están en la unidad ya podrán ser instructores de futuras candidatas (mayor Cifuentes, entrevista personal, 19/7/2018).

Por otro lado, uno de los entrevistados menciona que improvisar el ingreso de la mujer hizo que surgiera un malestar entre los aspirantes varones debido a que desconocían el proceso de ingreso de sus compañeras, además de que presentían que el proceso no se daría en igualdad de condiciones. Esto evidencia el recelo y el desconocimiento hacia el personal femenino. Sobre el trato diferenciado hacia ellas uno de los instructores expresa que:

A pesar de querer un trato igual en exigencia física entre las y los comandos, era imposible. Una, porque no sabíamos cómo manejarlo por ser una situación nueva que vivía el grupo; y dos, nuestra intención con los alumnos es exigirles y ayudarlos a que tengan un nivel alto, por ello

buscábamos darles un trato igual y verlos como comandos a todos indistintamente su género, pero nos limitábamos por las resistencias y recelos por parte de las aspirantes o terceros (instructor y miembro GOE, entrevista personal, 19/7/2018).

Esta percepción también la experimentaron las mujeres del curso del GOE. Para una de las comandos el curso no contó con una planificación adecuada, de hecho, solo había habitaciones para ellos y no para ellas. Ella considera que la Policía se las ingenió para que todos tuvieran las mismas condiciones frente a la ausencia de habitaciones. Fue entonces cuando “parte del entrenamiento era dormir en el patio prácticamente todo el tiempo los primeros meses, sin importar si éramos hombres o mujeres. La habitación se las uso más al final del curso” (Entrevista personal, 19/7/2018).

De acuerdo con lo explorado en esta investigación, existían instructores que tomaron de buena manera el ingreso de las mujeres y pensaban que significaba un buen cambio para la Policía Nacional. “Las mujeres le dan un aporte significativo a la unidad, al igual que el personal masculino, ellas han sido preparadas para cada una de las funciones que cumple el GOE” (sargento Herrera, entrevista personal, 19/7/2018). De igual forma, había instructores que no estaban de acuerdo con el ingreso de las mujeres, argumentando que ellas no podían ejecutar ciertas actividades por su fisiología, lo que conllevaba a ponerle más atención.

Lo anterior guarda relación con lo propuesto por Rayas (2009), para quien el cuerpo de la mujer se convierte en el objeto de la exclusión por el sistema patriarcal. No se debe olvidar que este ha sido un gran debate social y simbólico, ya que la naturaleza histórica de la mujer ha sido construida como un ser propenso a la vulnerabilidad. Por esa razón se le debe cuidar, ya que dentro del imaginario social no es un sujeto independiente de sí misma, con capacidades propias para pensar y defenderse, sino que debe depender de los varones para poder sobrevivir en el mundo hostil de la guerra y los enfrentamientos propios del combate.

1.6. Análisis de la nómina del GOE y profesionalización

De acuerdo con la nómina del GOE 2018, existen 423 miembros dentro de su orgánico, de los cuales seis son civiles que trabajan en talento humano. El resto de los 417 miembros se encuentran divididos en 48 directivos (oficiales) y 369 técnicos operativos (clase). De estos 417 servidores policiales, (en adelante denominados “de servicio”), catorce trabajan en temas administrativos o de apoyo en las distintas unidades del grupo a nivel nacional. De las catorce personas, tres son servidoras policiales femeninas que se desempeñan en labores administrativas y financieras.

Del resto de servidores policiales, 403 integrantes en total son graduados del curso comando del GOE. Dentro de este grupo se encuentran las dos primeras mujeres graduadas del grupo élite: una de ellas es técnica operativa, que cumple en la actualidad su pase en la provincia de Manabí y realiza actividades administrativas y en menor medida operativas; mientras que la otra servidora tiene el grado de subteniente y realiza su trabajo en la unidad GOE de la ciudad de Quito, cumpliendo funciones administrativas y operativas. En el ámbito administrativo es la encargada de la comunicación estratégica del GOE a escala nacional, y en el ámbito operativo participa en brigadas de reacción en la comisión de servicios de la frontera norte del país, rescate y charlas a niños y ciudadanía en general.

De los 423 integrantes del orgánico del GOE, cinco son mujeres distribuidas entre el personal comando GOE (dos mujeres) y otras unidades de la policía (tres mujeres). El personal femenino de comando y de servicio labora en las tareas administrativas de manera total o parcial: las policías de servicio cumplen funciones administrativas debido a las necesidades laborales adicionales del grupo (gestión administrativa, financiera, talento humano), mientras que las dos comandos trabajan de manera parcial en tareas administrativas. Información que fue obtenida del dialogo directo con el personal policial femenino y de la revisión del distributivo de funciones de este grupo.

Por último, existe una diferencia en las funciones, de acuerdo con la jerarquía propia de la institución. En el caso de las dos mujeres comando, una de ellas era la encargada del departamento de

comunicación a escala nacional, mientras que la otra es la asistente administrativa del comandante del GOE-Manabí. Panorama que también se refleja en las tres mujeres que no realizaron el curso pero que trabajan en la unidad: dos de ellas no tienen cargos jerárquicos y se desempeñan como asistentes o contadoras. La otra funcionaria se desempeña como jefa de un departamento. Esta situación se puede justificar porque en las instituciones de formación de la Policía Nacional preparan a sus estudiantes en función de las labores que van a realizar luego de su graduación. Incluso, los años de preparación entre los miembros clase (dos años) y oficiales (cuatro años) son diferentes. En el momento en que se gradúan de la Escuela Superior de la Policía, los cadetes pasan a ser oficiales (directivos), mientras que los que se gradúan de las escuelas de formación de tropa pasan a cumplir actividades técnico-operativas.

Con respecto a las funciones operativas, prevalece el liderazgo en una operación especial, aunque tiene gran relevancia la experiencia que tenga un comando GOE para ejecutar la misión encomendada sin importar su grado. En la parte operativa, las dos mujeres comandos comparten similares actividades entre ellas y sus compañeros varones. Ambas coinciden en que participan de operativos urbanos, brigadas de reacción del GOE y en comisión de servicio en la frontera norte. No obstante, una de ellas también se desempeña como personal de seguridad de la ministra del Interior, María Paula Romo, a tiempo completo. Esto representa un gran avance, ya que se encuentra designada a una actividad específica que brinda esta unidad élite.

En el momento en que se les preguntó a los varones del GOE si creen que hay equidad en la distribución de funciones, mencionaron que sí existe tal equidad debido a que el trabajo es el mismo para todos los miembros. Uno de los participantes del grupo focal indica que “en diferentes momentos todos cumplen con las labores para las cuales fueron entrenados durante y después del curso GOE” (participante del GFGOE, 16/7/2018). Para otros participantes, el tema es muy personal. Opinan que en el terreno es muy distinto ya que sienten que la naturaleza del hombre es proteger a la mujer en el momento en que se enfrenta a un peligroso enemigo (GFGOE, 16/7/2018). Otro de los varones del GOE manifiesta que:

He tenido la oportunidad de trabajar con una de ellas más bien en operaciones urbanas y es todo igual, pero si una compañera participara de las operaciones rurales a las que se enfrenta este grupo, como lo que sucede en la frontera norte, sin intención voy a estar pendiente de ella, por ese sentido de protección simbólica que me han inculcado desde mi hogar y que puede convertirse incluso en una protección física. Y no sé qué tan bueno sea. Con mis compañeros sé que no pasaría nada de eso, cada uno sabe el trabajo que tiene que hacer y se siente resguardado uno del otro porque se sabe que pasó el mismo entrenamiento y no pienso en protegerle sino me concentro en cumplir la misión. En fin, cuando llegue el momento descubriré qué pasa (participante del GFGOE, 16/7/2018).

Lo que se deja entrever es que los hombres se sienten los guardianes de las mujeres y que estas están poco preparadas para enfrentar al enemigo. Por tanto, las mujeres son más sensibles a los efectos negativos de la guerra, razón por la cual se les debe cuidar. Argumento que también lo evidencia Letendre (2016) en el momento en que menciona que dentro de las instituciones castrenses se ve a los hombres como seres de riesgo y agresivos por naturaleza en lo físico, mientras que las mujeres son criadas en lo social para ser afectivas y empáticas.

Asimismo, al ser preguntados si en las operaciones especiales propias de su unidad creen que el rendimiento es el mismo entre compañeras y compañeros, indicaron que debería ser igual, ya que el entrenamiento es el mismo para todos, siendo esta una respuesta muy general. Afirman que en el caso de sus compañeras no es mucho lo que pueden opinar, ya que no han trabajado con ellas porque son nuevas en un modo relativo y son apenas dos mujeres. Por otro lado, aquellos que han trabajado con al menos una de ellas mencionan que el rendimiento es el mismo para todos y todas (GFGOE, 16/7/2018). Argumento que nos lleva a pensar que la vulnerabilidad de la que tanto se habla en este grupo viene del prejuicio y de los temores por parte de los hombres.

Para las mujeres del GOE las pruebas no son ningún impedimento para lograr sus objetivos de servir al país y de buscar un futuro mejor para sus familias. Aseguran que si bien las pruebas son difíciles y que muchas de ellas se enfermaron durante el curso —al igual que

muchos hombres que no superaron esta etapa— los límites se los imponen ellas mismas.

Siento que tengo que devengar y dar todo lo que aprendí durante la preparación, como si tuviera una deuda con la unidad, porque gracias a la unidad aprendí cosas que no me esperaba saber, como el rescate en montaña, bucear. Pude superar mis propios límites. Hacer todo lo que hice son cosas que nunca imaginé que podría hacer, entonces me siento comprometida con la unidad (oficial Johanna Almeida, entrevista personal, 23/7/ 2018).

Ante la pregunta de que si en un puesto de combate preferirían estar acompañadas por un compañero, compañera o sin distinción de su género, la opción a elegir fue variada entre los varones del GOE. Un poco más del 50 % dijo que opta por un compañero, mientras que el resto marcó la opción “indistintamente”. Esto último refleja que hay hombres comando para quienes el género no es de mucha importancia siempre y cuando les pueda proteger y tenga la misma capacitación (GFGOE, 16/7/2018). Sin embargo, también creemos que es una manera de disfrazar la aparente armonía que existe hacia las mujeres, ya que llama la atención que la opción de “compañera” no fue elegida por ninguno de los participantes. Pese a que estas mujeres han enfrentado los mismos retos en la formación y capacitación (lo cual las iguala en capacidades) todavía no reciben la confianza por parte de los hombres.

1.7. Consideraciones sobre el GOE

Una de las barreras que atraviesan las mujeres se encuentra en los imaginarios históricos anclados en el cuerpo femenino como un objeto de la naturaleza divina que debe preservarse. Al personal masculino no se les preparó ni se les indicó de la importancia de entregarle a la mujer las mismas armas que los de su género. Existen relaciones asimétricas, sexistas, autoritarias y verticales de los hombres acerca de las mujeres del GOE que se manifiestan en el trato de lo “femenino”, lo indicado, lo correcto y lo biológico. Esta posición es reforzada por la idea de que el servicio élite es “de” y “para” los hombres, y que estos por su condición de rudeza deben dominar y neutralizar

al enemigo. Por tanto, la mujer no es vista como un sujeto independiente ya que, por el contrario, sus acciones dependen en buena medida de las decisiones del equipo élite en el que se encuentra inmersa. También existe la idea de que a la mujer, aun estando en combate, se le debe proteger dado su alto grado de vulnerabilidad frente al enemigo.

Sin embargo, la mujer en el GOE ha ganado cierta legitimidad representada en su paulatina profesionalización en similares condiciones que sus pares varones y en el libre acceso a los cargos más importantes de dicha unidad. Todas las barreras que operan al interior de la Policía Nacional llevan a pensar que la incorporación de la mujer pareciera más una estrategia orientada a demostrar que la Policía Nacional es una institución flexible, abierta a las mujeres, sin disparidades de género. Un discurso que intenta otorgar a la mujer un espacio relevante pero que olvida, por instantes, que las diferencias de género existen y que los procesos de integración total de la mujer deben ser igual de importantes para todas y todos. Según Iturralde (2015), sigue siendo extraño observar a una mujer con uniforme camuflado cargando un rifle, asociado con la imagen que se proyecta de ellas de un sujeto débil e incapaz.

Allí se refuerza el sistema patriarcal ecuatoriano: buscando entre las diferencias del cuerpo femenino y masculino los elementos de la exclusión, la agudización de los roles y la legitimación del rol del hombre en las fuerzas castrenses como un sujeto necesario, dependiente y racional. Por su lado, a la mujer se le asignan roles “menos riesgosos” dada su anatomía frágil, se les considera víctimas distantes del conflicto y sujetos que dependen de las decisiones de los hombres. Imagen estereotipada que revela el fuerte sesgo que atraviesan las instituciones castrenses del país. En este sentido, la Policía Nacional de Ecuador atraviesa su propia guerra interna. Una guerra organizacional que trata de ocultar las incapacidades estructurales de un sistema machista que se niega a desaparecer frente al surgimiento de los movimientos de mujeres.

2. Grupo Especial Móvil Antinarcóticos (GEMA)

2.1. Precedentes del GEMA

La historia del GEMA inicia en el año 1993, luego de los sucesos ocurridos con el Grupo de Operaciones Fluviales (GOF), el cual fue emboscado por grupos irregulares que operan la zona fronteriza colombo-ecuatoriana. Los hombres sobrevivientes del GOF pasaron a formar parte del GEMA.

A las 14:00 del jueves 16 de diciembre de 1993, treinta hombres de la Policía Nacional pertenecientes al Grupo de Operaciones Fluviales GOF, al mando de una autoridad, 8 Oficiales, 20 Policías y 8 de la Fuerza Terrestre de las Fuerzas Armadas del Ecuador, especializados y equipados para tareas de alta reacción, emprendían el regreso al puesto base de operaciones de Puerto Carmen, en el Putumayo. En una escena dantesca, ocasionada por una precipitosa y mortal emboscada por parte de grupos irregulares, provocó en medio de la jungla el deceso de 10 hombres en su mayoría con impactos de balas en el tórax y en las piernas (GEMA, 2013, p. 10). El GEMA surge con los hombres sobrevivientes del GOF, quienes pasaron a formar parte de este nuevo escuadrón.

Mediante acuerdo bilateral No. 93-2 del 31 de agosto de 1993, entre el Gobierno de Estados Unidos y Ecuador, se viabiliza la creación del GEMA con una carta de entendimiento entre ambos Gobiernos por medio de la Sección de Asuntos Antinarcóticos Estadounidense (NAS) y la Dirección Nacional de Investigaciones de la Policía Nacional del Ecuador (GEMA, correspondencia privada, 15/8/2018). Con este instrumento internacional firmado por las partes, el 17 de abril de 1995 el GEMA inició sus funciones, teniendo por base el antiguo control de la policía militar aduanera ubicada en la ciudad de Tabacundo, en la provincia de Pichincha. Hoy en día, este grupo élite tiene su base operativa en la ciudad de Baeza, provincia de Napo, construida con apoyo del Gobierno estadounidense (GEMA, correspondencia privada, 15/8/2018).

Este acuerdo bilateral surgió como una necesidad de lucha contra el narcotráfico, dada la cercanía geográfica de Ecuador con Colombia, país último que enfrentaba desde la década de 1980 una fuerte

ola de violencia relacionada con los crímenes conexos al narcotráfico en todo el territorio colombiano. Además de ello, las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC) habían encontrado en la zona fronteriza sur de Colombia, en el departamento del Putumayo, un sitio desde el cual delinquir y escapar de las autoridades colombianas.

2.2. El GEMA: unidad élite de la Policía Nacional

El GEMA tiene por función ejecutar operaciones tácticas antinarcóticas de alto riesgo relacionadas con la lucha contra el narcotráfico en todas sus formas y delitos conexos en el territorio ecuatoriano. Conforme al artículo 134 del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos de la Dirección Nacional Antinarcóticos, el GEMA es una unidad especial para la interdicción del tráfico ilícito de drogas por la vía terrestre, fluvial y marítima en todo el territorio nacional, al mando de un oficial superior de la Policía de Línea en servicio activo, con capacitación y experiencia en la materia. Este, a su vez, debe informar de las actividades de las diferentes unidades del GEMA del país al subdirector y al director nacional de antinarcóticos (GEMA, correspondencia privada, 15/8/2018).

El GEMA ejecuta operaciones de interdicción en las carreteras mediante controles fijos a escala nacional, sobre todo en las provincias y ciudades del norte del país (Baeza-Napo, San Gerónimo-Imbabura, Tulcán-Carchi) debido a que en esta zona se concentra los mayores efectos conexos del narcotráfico, con controles permanentes las 24 horas, los siete días de la semana. Estos controles se dan en cualquier hora y lugar, dependiendo de la necesidad que surja. El GEMA tienen jurisdicción laboral en todo el país, vías principales, secundarias y de tercer orden a escala nacional, utilizando el factor sorpresa para la erradicación de plantaciones de hoja de coca, amapola, destrucción de precursores químicos, laboratorios clandestinos, inspecciones subacuáticas de cascos de buques en puertos marítimos, apoyo en el rescate de víctimas de accidentes de eventos adversos, naturales y antrópicos (GEMA, correspondencia privada, 15/8/2018).

En síntesis, su trabajo gira alrededor de tres actividades: 1) interdicción de antinarcóticos en carreteras, fronteras y puertos; 2)

destrucción de cultivos ilícitos y laboratorios de producción de droga; y 3) apoyo operativo a las unidades zonales, subzonales y especializadas de la Dirección Nacional de Antinarcóticos (DNA). Con estas actividades se da paso a los subprocesos, que se refieren al trámite judicial, recolección de la muestra y dar parte a las autoridades. Es importante mencionar que el GEMA es el único grupo élite que tiene la competencia de recolectar evidencias y realizar el proceso de judicialización en la Policía Nacional (GEMA, correspondencia privada, 20/8/2018). Hasta diciembre de 2018, esta unidad élite había graduado a diez promociones de comandos de operaciones y tácticas antinarcóticos en cursos de carácter nacional e internacional. En ciertas promociones han contado con la participación de policías provenientes de Bolivia, Argentina y Guatemala. El entrenamiento de estos comandos GEMA no queda solo en el curso de formación, ya que están en constante capacitación para el adecuado desarrollo de sus funciones (GEMA, correspondencia privada, 15/8/2018).

2.3. Ingreso e incorporación de la mujer al GEMA: evidenciando estereotipos e incomodidades

En el año 2005 se desarrolló en Ecuador el I Curso Comando Femenino del GEMA. Esta promoción marcó un precedente en la historia de la Policía Nacional del Ecuador, ya que se incorporaron 25 mujeres a la unidad. El curso cumplió con las mismas normas generales y específicas que rigen el funcionamiento del curso para hombres. Al igual que en otras promociones, los cursos de operaciones tácticas antidrogas del GEMA están contemplados en el Plan Anual de Capacitación de la Policía Nacional del Ecuador y deben ser aprobados por la Dirección Nacional de Educación, la Dirección de Planificación (Dirplan) y el Comando General.⁷ Los requerimientos para estos cursos son canalizados por medio de la Dirección Nacional Antinarcóticos y de sus respectivos departamentos de logística y financiero (GEMA, correspondencia privada, 19/7/2018). Los responsables de la ejecución para el curso de entrenamiento del GEMA son la junta académica, conformada por el comandante del GEMA-Baeza o su delegado, el jefe

⁷ Comando General: ente de coordinación y regulación de procedimientos operativos y de control y supervisión del personal de la Policía Nacional. Máximo organismo de esta entidad.

de capacitación o jefe de curso, secretario académico, el cuadro de instructores y dos docentes invitados de forma aleatoria (GEMA, correspondencia privada, 19/7/2018).

En lo que se refiere a los gastos de munición, transporte, equipo y material a utilizar dentro y fuera de las aulas de clases, estos son asumidos por el GEMA conforme con su presupuesto anual aprobado, a excepción de los gastos personales, los cuales deben cubrir los estudiantes durante su permanencia. En la planificación del curso femenino se describían cuantas servidoras policiales debían ingresar, instructores hombres y mujeres a participar, malla curricular, actividades físicas y extras a cumplir (mayor Salgado, entrevista personal, agosto del 2018). Cabe resaltar que este ha sido el único curso para las mujeres del GEMA, por tanto, desde hace más de trece años no se ha abierto un segundo curso comando femenino.

El mayor de la policía Jaime Salgado, actual comandante del GEMA, y en aquel entonces director del curso del personal femenino (entrevista personal, 20/8/2018) menciona que la inclusión de las mujeres en este curso se dio por necesidad de la unidad, la cual fue sugerida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), analizada por las autoridades de la Policía Nacional y apoyada por el grupo Garras de Valor de Bolivia y la Escuela de las Américas en Estados Unidos. Este curso se abrió con el fin de que las mujeres prestaran su ayuda en las operaciones tácticas, en cumplimiento con el Manual de Derechos Humanos de la Policía Nacional.

El personal de esta unidad es consciente de que el ingreso de las servidoras policiales se dio por requerimiento y necesidad institucional. Las mujeres debían participar en ciertas actividades, como la interdicción de carreteras, revisión y registro a mujeres y niños, ya que los hombres, según dispone el Manual de Derechos Humanos, no pueden realizar estos registros (grupo focal del GEMA, 15/8/2018). Argumento que también manifiestan los integrantes del grupo focal, quienes manejan la idea de que estas funciones deben ser cumplidas solo por el personal femenino (grupo focal del GEMA, 15/8/2018). Sin duda que sigue siendo una visión utilitarista en la cual los roles y actividades que desempeñan las mujeres son asignados por

los hombres. Como podemos observar, a la mujer le corresponde un trabajo de menos contacto y más acorde con su humanidad socio-colaborativa.

Nuestros colegas internacionales también nos recomendaron incluir a personal femenino para que realice determinadas funciones dentro de la unidad, basándose en los beneficios que han aportado las mujeres en la labor que realiza la aduana y la policía de esos países. En este sentido, se vio que era necesario contar con mujeres para que revisen a sus iguales como estrategia para combatir la dinámica de este negocio ilícito (mayor Jaime Salgado, entrevista personal, 20/8/2018).

En lo que concierne a las actividades dentro de la unidad, el capitán Hernán del Pozo (entrevista personal, 15/8/2018), miembro del grupo GEMA, recuerda que las 25 mujeres participaban en operativos de interdicción de carretera, allanamientos, destrucción de plantaciones, custodia de detenidos e inspección de vehículos y ciertas operaciones tácticas, enfocando su labor en actividades en zonas rurales, y después en las zonas urbanas. Esto evidencia que la institución policial, pese a ser un arma del patriarcado, fue flexible y no generó ciertas restricciones a la mujer en aquel momento, representando un cambio en las oportunidades y el acceso laboral de las mujeres, lo cual obedece, según Casares (2008), al cambio generacional, al momento histórico, a la poca competitividad y a los acuerdos laborales y familiares. Sobre las actividades que ellas desempeñaron, el mayor Salgado relata que,

Las graduadas del curso comando GEMA tuvieron un tiempo operativo entre el año 2005-2011, en el que trabajaron la mayoría de tiempo en frontera. Sus funciones estuvieron distribuidas entre hombres y mujeres donde realizaban trabajos de selva, amanecidas, operativos de interdicción, comisión de servicio y el resto de cosas. Funciones similares a la de sus pares varones (mayor Jaime Salgado, entrevista personal, 20/8/2018).

La mayoría del personal femenino se desempeñaba en zonas provinciales, rurales y del territorio ecuatoriano, cumpliendo casi en su totalidad con todas las funciones de esta unidad élite. Sin embargo, el éxito de este pequeño grupo de mujeres fue mermando ya que

algunas decidieron, luego de seis años de graduadas y ante la carencia de una política de maternidad y de apoyo institucional, renunciar o postergar sus labores para así dedicarse a su hogar y a su familia. Llegados a este punto, quedan más dudas que respuestas, entre ellas: ¿qué circunstancias generaron el éxito de este primer curso comando femenino?, ¿cuál fue la respuesta de las autoridades policiales frente a la desertión de las mujeres del comando?, ¿por qué no hubo más promociones del GEMA dirigida al personal femenino? De acuerdo con las entrevistas realizadas con los directivos de la Policía Nacional, existe la voluntad de hacer un segundo curso femenino, pero debido a la falta de presupuesto y apoyo por parte de las autoridades no se ha podido concretar.

Con la llegada de las mujeres comando al GEMA salen a flote ciertas dificultades operativas que no estaban contempladas por las autoridades, entre ellas, la carencia de una infraestructura para el entrenamiento físico de las mujeres, ya que el que existía estaba pensado en función de la anatomía y las habilidades de los hombres. De hecho, la adecuación de la infraestructura es uno de los retos a futuro. “Uno de los problemas que nos enfrentamos con la primera promoción fue que algunos lugares donde tenían que desempeñarse laboralmente no estaba preparados con la infraestructura y adaptados para el personal femenino” (mayor Jaime Salgado, entrevista personal, 20/8/2018).

Asimismo, no se pensó en el aseo y la higiene en terreno hostil, que en algunas ocasiones perjudicaba la salud y que los puestos policiales no contaban con la adaptación (altura) para el personal femenino. Otra dificultad que no se contempló fue el desarrollar una respuesta o una acción preventiva para que las mujeres pudieran desempeñarse en su trabajo sin que esto afectara sus funciones de esposa y madre. Esta fue la dificultad más grave y sin aparente solución, ya que por ese motivo muchas renunciaron a esta unidad.

Queremos centrarnos por un momento en el rol de esposa/madres que asumieron las mujeres del GEMA por encima del desarrollo profesional/laboral. El matrimonio, junto con la crianza y el cuidado a los hijos no generó un *continuum* en el desarrollo de sus aspiraciones

profesionales, generando retrocesos en la incorporación y estabilidad de la mujer en el campo laboral. Debe entenderse que la familia es el reflejo de un sistema patriarcal-capitalista que les impide a las mujeres cosechar logros laborales, siendo la “empresa del hogar” la única realidad que conocen y que se les enseña desde pequeñas. “La familia cumple funciones diferentes de las de la economía y otras instituciones públicas porque socializa a los niños y renueva emocionalmente a sus miembros adultos en unas actividades esenciales que hace que las mujeres sean las principales ejecutoras de la comprensión emocional y de la responsabilidad relacional” (Casares, 2008, p. 4).

En la sociedad hay un acto de sumisión del sistema patriarcal que considera que las mujeres deben ser las ejecutoras del bienestar del matrimonio y de los hijos (Lagarde, 1996). Sin ellas, la vida de su descendencia no tiene sentido y no logra el desarrollo pleno a nivel de salud, educativo, social y demás. En este sentido, la familia es una unidad antisocial que logra desvincular a la mujer de las oportunidades externas y no le permite asumir dobles retos. Fue esto lo que sucedió con la mayoría de las mujeres integrantes del GEMA, quienes optaron por llevar una vida satisfactoria conformada por un hogar y unos hijos, aunque eso signifique renunciar a sus aspiraciones laborales en el grupo.

Por otro lado, los hombres del grupo focal consideran que la mujer tendría mayor aporte en los operativos de la zona urbana en actividades como allanamientos, patrullaje e interdicción, que en ejecución de actividades en ambientes hostiles como la selva, jungla y operativos de alto riesgo que implican un mayor esfuerzo físico (GFGEMA, 15/8/2018). Muchos de estos hombres no estuvieron con las mujeres graduadas del 2005, razón por la cual desconocen el potencial, la fuerza y el equilibrio que ellas tienen y de los aportes que pueden generar al trabajo en equipo. La sargenta Patricia Reinoso, quien fue una de las comandos graduadas del I curso femenino (entrevista personal, 6/8/2018), confiesa que al igual que ella, muchas atravesaron un cumulo de emociones al momento de ingresar al curso.

Por un lado, el sacrificio de tomar la decisión de tomar el curso, dejar a la familia y amistades, y por el otro, el miedo al rechazo y que

sus opiniones no fueran tomadas en cuenta por parte de sus compañeros, una vez graduadas. Sin embargo, aprendió que esto no fue un obstáculo en el desarrollo de su vida profesional y de convivencia porque dentro del curso GEMA, como en el curso de Garras de Valor en Bolivia, le enseñaron a estar preparada en lo físico y psicológico para estos y otros impedimentos (sargenta Patricia Reinoso, entrevista personal, 6/8/2018).

2.4. Proceso de selección e ingreso

Respecto al proceso de selección y los requisitos de ingreso a los cursos comando del GEMA, se entiende que estos han sido homogéneos en todas sus promociones, incluido el único curso comando femenino. Todos los aspirantes, sin dependencia de su género, han tenido que cumplir con determinadas exigencias para su ingreso. Por ejemplo, las promociones del personal masculino, así como la promoción del personal femenino, han cumplido con el mismo proceso de selección: comunicado especial para la postulación del curso GEMA, presentación de requisitos base, rendición de pruebas y entrevista personal con el comandante y, a su vez, consumir los requisitos propios de la unidad. Sin embargo, la única distinción entre promociones (de hombres y mujeres) estuvo en la evaluación de las pruebas físicas: iguales actividades, pero diferente peso, cantidad y distancia.

La sargenta segundo de la Policía Nacional y actual comando del GEMA, Patricia Reinoso, menciona que el llamado para participar de este I curso fue notificado mediante un telegrama que llegó a todas las direcciones y unidades de la policía a escala nacional. Una vez enterada, decidió postular a este curso. Respecto al proceso de ingreso menciona que fue similar al de las demás promociones. “Mis compañeras y yo cumplimos con todos los requisitos de ingreso. El proceso de selección, las pruebas académicas, psicológicas, médicas, físicas y entrevista fueron iguales al curso de mis compañeros” (sargenta Patricia Reinoso, 6/8/2018). Si bien los requisitos de ingreso fueron similares entre las promociones de hombres y mujeres, los requerimientos de orden físico fueron distintos en la I promoción del personal femenino.

Las señoritas dieron las mismas pruebas físicas de ingreso que se han tomado en la promoción del personal masculino, pero con distinta tabla de evaluación que dispone la Dirección Nacional de Educación de la Policía Nacional y por recomendaciones de entidades internacionales como la Escuela de las Américas de Estados Unidos y el curso de Garras de valor de Bolivia (mayor Salgado, entrevista personal, agosto del 2018).

El mayor Salgado argumenta que para proceder con el proceso de convocatoria y postulación de este curso, con anterioridad se ha realizado un análisis de los beneficios que aportaría las servidoras policiales en el grupo, además de tener en cuenta que el curso les permite el intercambio de experiencias con otros países que cuentan con mujeres en sus fuerzas élite de la policía o de aduanas (mayor Salgado, entrevista personal, agosto del 2018).

2.5. Formación

Los cursos de operaciones tácticas antinarcóticos del GEMA duran seis meses. Durante su permanencia en las instalaciones de la unidad los estudiantes pasan a formar parte de un entrenamiento que demanda un alto rendimiento en la parte física, académica y psicológica. El régimen de preparación es interno y cuenta con instructores del GEMA, entre oficiales y clases, que imparten su conocimiento y experiencia en operaciones tácticas antidroga. Los estudiantes tienen acceso a conocimiento sobre tipos de droga, base legal, combate cercano, supervivencia en agua, toma de objetivos, entre otras materias.

En este sentido, tanto el I curso femenino del año 2005 como el resto de cursos de operaciones tácticas masculinas han cumplido con una similar malla curricular que cuenta con contenido académico, actividad física y ejercicios de control mental (GEMA, comunicado personal, 2008). Durante el I curso femenino, las instructoras desempeñaron el rol de intermediarias o instructoras de enlace, ejerciendo una comunicación directa con las alumnas; además de controlar los alargues durante las distintas actividades. Por las comunicaciones mantenidas con el director de ese curso, la actual comando del GEMA y de otros comandos de esta unidad, se infiere que fue un curso planificado y adaptado para el personal femenino que tomó

por referente las escuelas internacionales Garras de Valor de Bolivia y la Escuela de las Américas.

El curso comando femenino cuidó de los detalles académicos, psicológicos y físicos. “Este curso contó con instructores hombres y con servidoras policiales oficiales y clase que realizaron actividades de control y supervisión con las alumnas; personal femenino que contaba con la experiencia, ya que siguieron el curso Garra de Valor en Bolivia” (mayor Salgado, entrevista personal, 20/8/2018). Situación que confirma la sargenta Reinoso, quien también menciona que el curso femenino contó con los requerimientos para un adecuado y exitoso entrenamiento. “Fue un curso con una exigencia alta en lo físico y psicológico, seguido de la parte académica; se contó con la infraestructura adaptada a nuestras necesidades y con los instructores e instructoras idóneas para nuestra formación. Cada actividad ejecutada fue de acuerdo [con] lo programado” (sargenta reinoso, entrevista personal, 6/8/2018). Al culminar el curso, el 1 de julio del 2005, se graduaron una servidora oficial y 24 señoritas clases y policía.

Los cursos del GEMA, tanto del personal masculino como del personal femenino, tienen el mismo patrón de formación y entrenamiento, siendo la única diferencia que en el curso de entrenamiento femenino “se redujo parámetros como el peso en la mochila y distancia. El resto de las actividades, materias, condición física y parte psicológica fue igual al curso de sus compañeros (mayor Jaime Salgado, entrevista personal, agosto del 2018).

El entrenamiento al que se someten todos los estudiantes, sin distinción de su género, se da en varias fases. La primera, de casi tres meses, es de hostigamiento y endurecimiento de los estudiantes, en el cual se busca hacerlos llegar al límite de la condición física, pretendiendo buscar la capacidad de sacrificio y llevar a los aspirantes al agotamiento. Con este antecedente se le realiza un diagnóstico de sus capacidades mentales y psicológicas, que les permite, en síntesis, soportar situaciones extremas para que la mente del policía actúe ante situaciones de estrés (capitán Hernán del Pozo, entrevista personal, 15/8/2018).

Los entrenamientos tratan de ser lo más reales posibles, con un nivel de exigencia alto, por ello del total de alumnos que ingresan al curso no todos logran graduarse. Cada actividad o ejercicio es por una razón de ser que se pone en práctica en las operaciones antinarcoóticos [...] Nuestra preparación va más allá porque implica un trabajo más rural, en territorios con condiciones limitadas, por ejemplo, las comunidades fronterizas (GFGEMA, 15/8/2018).

En la segunda fase reciben formación académica y técnica que es combinada con elementos prácticos. Materias como lectura de cartas, conocimiento de drogas, liderazgo, base legal, derechos humanos, entre otros, son dictadas en esta fase. Posterior a ello, se encuentra la fase de agua, que consiste en ejercicios acuáticos reales y el patrullaje en selva, que se basa en la destrucción de laboratorios de drogas. La tercera y última fase implica mucha exigencia física y mental, la cual es de sobrevivencia. Esta fase, que ha estado presente en el curso de los hombres y mujeres, consiste en exigirle al cuerpo y a la mente durante siete días, y en condiciones adversas, llegar al límite. La comida y el agua son limitadas y se pone en práctica todo lo aprendido durante el curso.

Muchos hombres comandos, junto con la comando aun permanente, relatan que lo más extremo durante el curso fue la parte física y mental, desde el nivel medio hasta el nivel más alto en exigencia. Por ello, cada día se incrementaba las exigencias en distintas actividades, por ejemplo, cada dos meses se aumentaban las millas que debían caminar los estudiantes hasta lograr un recorrido de 12 millas con un peso en la mochila de 45 libras y el fusil (capitán Hernán del Pozo, entrevista personal, 15/8/2018). En el caso de las mujeres el peso de la mochila fue menor, pero con el mismo recorrido, un peso que fue adaptado a la fisiología del cuerpo de la mujer con un entrenamiento y fuerza mayor al del resto de sus compañeros policías.

Pese a que el entrenamiento para las mujeres fue demandante, hay quienes siguen pensando que ellas solo deben estar en territorio urbano y no rural. Esta idea se afianza en el imaginario de los comandos hombres porque en lo rural hay carencia y difícil acceso a la vivienda, comunicaciones, economía y de servicios públicos que

hacen más difícil aun la permanencia en selva. De por sí, en las zonas rurales hay escases del servicio que puede ocasionar dificultades en la higiene y cuidado personal de las mujeres. De modo que no se las quiere exponer a estos factores de riesgo respecto a las condiciones de vida y de trabajo que puedan contribuir al deterioro de su salud y de su vida.

Una vez superada todas las fases del curso, la graduación fue el momento más sublime; recibir la piocha, la boina, el parche y vestir el uniforme me hizo sentir un ser de honor y lleno de orgullo por formar parte de la primera promoción de comandos mujeres de la Policía Nacional en el año 2005 [...] pasar por un curso planificado y organizado e igual al curso de mis compañeros ayudó a que se genere una aceptación laboral por parte de mis compañeros (sargenta Reinoso, entrevista personal, 6/8/2018).

2.6. Análisis de la nómina del GEMA y profesionalización

El total del personal operativo del GEMA es de 224 comandos hasta el 2018, todos han realizado el curso del GEMA. En su nómina no se identifica civiles ni policías de otras unidades prestando servicio en este grupo, debido a que el GEMA no ejecuta actividades administrativas como talento humano y financiero, que son competencia de la Dirección Nacional de Antinarcóticos. De los 224 comandos, 223 son hombres y una es mujer. Referente al personal masculino, en su gran mayoría son técnicos operativos (209 policías clase) y en menor cantidad directivos (catorce oficiales) que se encuentran en servicio activo, distribuidos en los diferentes controles del GEMA a escala nacional en las ciudades de Baeza, Tulcán, San Lorenzo, San Gerónimo, Chacas, Catamayo, Santo Domingo, Quito, Puerto Marítimo Guayas, Puerto Marítimo Esmeraldas, Puerto Manta y Puerto Bolívar (GEMA, correspondencia privada, 19/7/2018).

Al preguntarle a los comandos del grupo focal cómo definen su trabajo y lo más complicado de ello, todos coinciden en que su trabajo es de alto riesgo en comparación a las otras unidades debido a que su jornada laboral es 24/7, demandando esfuerzo físico, intelectual y psicológico, sobre todo en los controles fronterizos y puertos

marítimos. Para ellos, se debe ser exactos y precisos, no hay paso al error o los fallidos debido a que una mala maniobra puede poner riesgo su vida, la de sus compañeros y de la misión misma (GFGEMA, 15/8/2018).

Para ellos, combatir el narcotráfico, en todas sus fases y actividades, hace que su trabajo sea aún más peligroso porque deben enfrentarse a carteles de droga y enemigos frontales que cuentan con la tecnología y recursos económicos propios de un Estado. En algunas ocasiones, implica enfrentarse con personas que defienden este negocio ilícito, que pueden tomar represalias contra los agentes policiales y sus familias. Empero, aparte de definir su labor como peligrosa, estos comandos indican que también es un honor, una mística que provoca un sentimiento del deber cumplido. Ser comando del GEMA es para estos servidores policiales la entrega de su vida por el bien del país, sin ganar dinero adicional, consientes de que en cualquier operativo pueden morir, sin recibir la comprensión de la ciudadanía (GFGEMA, 15/8/2018).

En el caso de la única servidora policial femenina que se encuentra trabajando en la actualidad en esta unidad élite, sus funciones se han visto marcadas por dos períodos: el primer período, del 2005 al 2011, en el cual desempeñaba labores operativas, y desde el 2011 hasta la actualidad, en el que realiza actividades administrativas. Se trata de la sargenta Patricia Reinoso.

La vida profesional de la sargenta Reinoso, una vez se graduó del curso GEMA, siguió en Bolivia con el curso Garras de Valor. Un curso de alta preparación física y mental que tiene por propósito combatir el narcotráfico en la región en el que también participaron servidoras policiales de Colombia, Argentina, Bolivia y Ecuador. Entre las actividades realizadas en el GEMA se destaca su participación en las unidades de reacción, operativos tácticos antidrogas, patrullaje rural, interdicción en carretera, destrucción de cultivos selva y vigilancia nocturna de manera conjunta con la Unidad de Inteligencia en la frontera norte de Ecuador (sargenta Patricia Reinoso, entrevista personal, 6/8/2018).

Ella recuerda que una vez graduadas del curso les dieron el pase a todos los controles del GEMA a escala nacional, dependiendo de la necesidad de la institución, desempeñándose durante los primeros seis años en servicio operativo en los controles de las ciudades de Baeza, San Lorenzo, Chocra, Tulcán y Guayaquil. Al igual que sus otras 24 compañeras, realizaron un trabajo operativo, lo que implicaba una labor de alto riesgo, hasta que luego de cinco años de egresadas muchas de ellas empezaron a renunciar (sargenta Patricia Reinoso, entrevista personal, 6/8/2018).

Considera que lo complicado en determinado momento fue la relación con sus propios compañeros y de otras unidades élites, ya que consideraban que las mujeres no estaban aptas para determinadas actividades cuestionándole, además, la efectividad de una misión dada su presencia (sargenta Patricia Reinoso, entrevista personal, 6/8/2018). Luego de seis años de operatividad en esta unidad élite, pasó a realizar actividades administrativas en el 2011. Desde entonces, y de modo paulatino, fue disminuyendo su operatividad dentro de la unidad debido a situaciones familiares.

Mi trabajo dentro de esta unidad lo definiría como amor a la camiseta que lleva la insignia del GEMA, por esta razón al momento de casarme y tener hijos no vi como una opción salirme de este grupo. Porque lo es todo para mí y por ello decidí aportar a la unidad desde otro espacio, por bienestar de la unidad, de mis hijos, de mi matrimonio. Ahora combino lo que más amo con mi otro gran amor: mi hogar (sargenta Patricia Reinoso, entrevista personal, 6/8/2018).

Este testimonio nos lleva a pensar que el hogar y la familia de la sargenta Reinoso ha sido un tanto muy distinto al de las otras 24 comandos graduadas, ya que luego de su graduación en el 2006 logró entrar en operatividad al 100 %, sin que las decisiones por el hogar y la familia resquebrajaran sus aspiraciones laborales y profesionales. Otro dato importante es que la sargenta no fue relegada al trabajo doméstico y servil que implica el desempeñar el rol de mujer de hogar, ya que las responsabilidades domésticas no fueron su prioridad durante los primeros seis años. En este sentido, la sargenta Reinoso es un sujeto político capaz de tomar sus propias decisiones laborales

y familiares sin olvidar que el desarrollo de sus gustos e intereses laborales son igual de importantes que el papel de madre y esposa.

Llegados a este punto, la asignación de los roles está muy ligada a la comprensión de la normatividad, es decir, a la reproducción de los códigos, leyes, mandatos y la transmisión oral que, según Lagarde (1996), son fundamentales para la obediencia y el cumplimiento. Sin embargo, hay resistencias y subversión, como en el caso de la sargenta Reinoso, cuyo caso llama la atención, porque ella ha ido más allá de las reglas de género y ha establecido deberes y obligaciones sobrepasando los límites y las estancias de poder marcadas por el sistema patriarcal. “Esta perspectiva está basada en la teoría de género que permite analizar a las mujeres y a los hombres no como seres dados, eternos e inmutables, sino como sujetos históricos, construidos socialmente, productos del tipo de organización social de género prevaleciente en su sociedad” (Lagarde, 1996, p. 15).

Respecto a las otras 24 servidoras policiales graduadas del I curso, estas tuvieron un tiempo corto de permanencia en la unidad, entre tres y seis años. Los motivos de su salida se debieron a temas familiares, al cuidado y atención a sus hijos, decisión propia y temas familiares, según expresan los integrantes de los grupos focales. Estas resoluciones también se deben, según lo expresado por la sargenta Reinoso y otros comandos de este grupo élite, a que los controles de esta unidad, a diferencia del GOE o del GIR, implican estar por fuera de la ciudad durante largos meses, es decir, en espacios periféricos y rurales en los que el único contacto permanente es con sus compañeros varones y la ciudadanía, lo cual no les permitía tener una vida cercana con otras personas, vecinos, amigos, hijos, esposos y familiares.

Hoy en día las excomando del GEMA se encuentran laborando en otras áreas de la Policía Nacional, como la Dirección Nacional de Antinarcóticos, la Dirección Nacional de Inteligencia, la Dirección Nacional de Policía Judicial, servicio urbano y el Centro Regional de Capacitación Antidrogas, quedando solo de la primera promoción de comandos mujeres del Ecuador la sargenta Patricia Reinoso. Respecto a las otras dos excomandos del GEMA, una de ellas se encuentra separada de la Policía Nacional, mientras que la otra falleció (GEMA, correspondencia privada, 19/7/2018).

Para conocer de cerca la experiencia de haber trabajado con estas 25 comandos mujeres del Ecuador se realizó un grupo focal conformado por once comandos del GEMA, de diferentes grado y jerarquía, en el que estaban presentes uniformados policiales que trabajaron con las exservidoras, así como personal reciente que no tuvo la oportunidad de trabajar con ellas. El personal que laboró con las servidoras policiales alude que ellas realizaron un trabajo efectivo cumpliendo con las mismas funciones que ellos, incluidas las amanecidas, largas jornadas y operativos exhaustivos. Sin embargo, otras opiniones expresaban lo contrario. Uno de los participantes manifestaba que las mujeres comando “no cumplían las mismas funciones en el caso de un allanamiento, y en los trabajos de interdicciones no soportaban el tiempo laboral y las funciones que debían cumplir, motivo por lo cual el trabajo no era en su totalidad completo (GFGE-MA, 15/8/2018).

Si bien en todo escenario hay opiniones positivas y negativas, lo deducido de este grupo focal sirve de evidencia para conocer si las mujeres tuvieron acceso al trabajo comando en igualdad de condiciones. El punto de discusión entre los detractores se centra en el nivel de cumplimiento que las mujeres tuvieron durante el curso y entrenamiento. Es decir, pese a que tanto hombres como mujeres comando cumplieron con las mismas funciones, la discusión se centra en la proporción y los ritmos de las actividades que ellas desempeñaron. Situación que puede generar prejuicios propios de la “masculinidad” por considerar que la mujer hace parte de la población que demuestra fragilidad y carece de un carácter compacto en grado suficiente al momento de ejecutar acciones que requieren de fuerza y resistencia. Estereotipos como estos hacen que se generalice la idea de que las mujeres son incapaces de soportar arduas jornadas de trabajo, incluso si pertenecieron al comando GEMA y, por ende, que siguen siendo débiles para enfrentar el enemigo y defender a la sociedad civil.

Los hombres de las promociones recientes que no tuvieron la oportunidad de trabajar en los operativos con las excomandos manifiestan que el rol de la mujer dentro de esta unidad sería importante ya que cumplirían funciones que ellos no pueden hacer, como requisas y chequeos a mujeres, argumento que hace caer en la misma

terquedad de relegar las funciones a las mujeres y no permitirles cumplir su labor en totalidad. Para los más jóvenes del GEMA, trabajar con una compañera es una experiencia positiva que aportaría a un trabajo efectivo y detallado. “Sería igual que trabajar con un compañero, porque se supone que se cuenta con el mismo entrenamiento e inteligencia mental para cumplir la misión. Siempre que la o el servidor policial quiera estar en un grupo por vocación la experiencia va a ser la misma” (GFGEMA, 15/8/2018).

Sobre la equidad en la distribución de las funciones, los participantes de este grupo focal mencionaron que, por lo general, en la Policía no existe un trabajo equitativo, dada las resistencias por parte de la mayoría de sus compañeras que realizan actividades administrativas como de las mismas autoridades y altos mandos que se niegan a incluirlas en el sistema laboral específico de la Policía Nacional. Sin embargo, se considera que la búsqueda de la igualdad en la distribución de funciones en el GEMA ha ido disminuyendo debido al incremento de las solicitudes de las mujeres. “A las mujeres no se les permitía desarrollar al 100 % su operatividad por la consideración de que se le tiene por ser mujer, como instinto propio del hombre que tiene que proteger al sexo femenino, por ello era complicado ver a una mujer en operaciones de alto riesgo” (GFGEMA, 15/8/2018).

Lo manifestado por los participantes de este grupo focal revela que a las mujeres del I curso no se les entregaban en su totalidad las funciones operativas dado los estereotipos que giran en torno a lo femenino. Estos estereotipos provocaron que a las mujeres se les haya limitado su posibilidad de ampliar roles y oportunidades profesionales para las cuales fueron entrenadas. El haber cohibido funciones a las comandos hizo que las 24 mujeres restantes no se hayan empoderado de su profesionalización. Tal como lo explica Bobea (2008, p. 68) “en la medida en que las mujeres asumen sus plenos derechos y responsabilidades en la misma proporción que los hombres. Esta corriente impulsa el acceso de las mujeres a todas las especialidades” en una institución policial.

Cuando se le preguntó al grupo focal sobre que si en las operaciones especiales propias de su unidad creen que el rendimiento es

el mismo entre compañeras y compañeros, su respuesta fue contundente, pues indican que las mujeres no tienen el mismo rendimiento. Según ellos, de las 25 chicas, casi la mitad perdió el interés en continuar con una preparación posterior debido al entrenamiento físico, lo cual generó que su participación en lo operático fuera disminuyendo. “Uno como policía no puede obligar a otro compañero a que tenga un entrenamiento constante y de alto rendimiento, peor a las servidoras policiales, quienes por situaciones de su fisiología y estética consideraban que no podían realizar los mismos ejercicios al nivel de sus compañeros, ya que podría perjudicarles en su salud y la forma de su cuerpo” (GFGEMA, 15/8/2018).

Justificaciones como estas tienen un origen psicocultural basada en la creencia de la superioridad del hombre y de inferioridad de la mujer, de que esta es incapaz de ejecutar un esfuerzo físico (Lagarde, 1996). El machismo, aunque es común en todas las clases sociales, puede ir mermando sus efectos secundarios a medida que la educación y la capacitación en derechos humanos e igualdad de oportunidades tengan lugar en estos espacios de la vida policial. Parece ser que la masculinidad en el GEMA se legitima en una perspectiva comparada. Solo en el momento en que se inferioriza el rol de las mujeres en función de las actividades o funciones ellos se creen superiores. La exageración del machismo tiene lugar en el momento en que se toma por referente a la mujer y se le inferioriza.

Los varones del grupo focal mencionan que el rendimiento en la parte operativa no será el mismo si no se tiene una preparación similar constante (GFGEMA, 15/8/2018). En el momento en que el hombre y la mujer son vistos como “seres dados” y biológicos, surgen relaciones de reproducción social transversalizadas por las jerarquías, supremacía y las relaciones de poder. Es aquí cuando surge la asignación social del trabajo y las diferencias sexo-genéricas en los espacios laborales y las actividades sociales que ayudan a legitimar la segregación y la convivencia dentro del ámbito de trabajo. Es esto lo que a diario viven los nuevos integrantes del GEMA, en el cual las relaciones sociales y laborales se encuentran mediadas por un pensamiento masculino que no permite la transgresión de lo femenino en un territorio hostil que siempre les ha pertenecido a los hombres.

Al preguntarles a los hombres sobre que si en un puesto de combate prefieren la compañía de un compañero, compañera o sin distinción de su género, la opción a elegir fue “hombre”, seguido de la elección “indistintamente” y ninguna elección sobre la opción “compañera”. Este fue el mismo resultado de la encuesta para los participantes del grupo focal del GOE. Un escenario de respuestas que resulta curioso teniendo en cuenta que esta pregunta se desarrolló de forma discreta en el grupo focal en el cual la mayoría de sus participantes trabajaron con servidoras policiales y el resto de participantes fueron servidores policiales jóvenes que consideraban a las mujeres como una buena opción dentro de la unidad.

Esta contradicción nos lleva a pensar que se maneja un doble discurso al interior de la institución que aún no ha sido superado. Sin embargo, se deben tener en cuenta las particularidades de este caso: en la actualidad solo hay una mujer comando en el GEMA entre un centenar de hombres. También que los nuevos hombres no se han relacionado con alguna mujer comando, a excepción de la sargenta Reinoso. Es por ello por lo que la pregunta realizada es hipotética y no parte de un escenario real como sí ocurre en el GOE. Para los más antiguos, quienes tuvieron la oportunidad de compartir con 25 de ellas sucede algo similar, pues en la actualidad tampoco tienen contacto con alguna mujer en el comando.

Por último, sin un enfoque de género no se logra comprender la significación sociohistórica del cuerpo sexuado junto con las cargas, obligaciones y limitaciones asignadas a los seres humanos, que en el caso del GEMA se manifiesta en una serie de prácticas, discursos y sentires que, sobre las mujeres, construyen y legitiman los hombres pese a ciertas resistencias por parte de ellas (Lagarde, 1996). Aun así, en el GEMA existe una normatividad respecto a la sexualidad con “mecanismos pedagógicos, coercitivos, correctivos, que a su vez son mecanismos de poder de dominio que aseguran mayores posibilidades de desarrollo a algunos sujetos de género frente a otros” (Lagarde, 2016, pp. 13-14), sobre todo, en las nuevas generaciones de hombres.

2.7. Consideraciones sobre el GEMA

El I curso femenino del GEMA del año 2005 ha sido un precedente para la Policía Nacional, sin embargo, preocupa y genera inquietudes el que luego de quince años no se ha realizado un segundo curso femenino. Existen algunas respuestas: el apoyo de las máximas autoridades, la flexibilidad institucional, los intereses profesionales de las mujeres y el acceso del mercado laboral. No obstante, pese a que la profesionalización de la mujer en esta unidad élite sigue siendo un tema pendiente en la agenda, el GEMA fue pionero en el país al incluir mujeres en grupos elite de combate.

Por otro lado, y al igual que sucede en el GOE, y de acuerdo con lo propuesto por Letendre (2016), las nuevas generaciones de los hombres del GEMA se ven a sí mismos como seres varoniles y “masculinizados”, seres que asumen el riesgo, preparados para el combate y el contacto físico con el enemigo, mientras que las mujeres son vistas como afectivas y empáticas en lo social con la ciudadanía. El sistema patriarcal ha impedido darles continuidad a los cursos de élite para las mujeres desde aquel entonces. En la actualidad ninguna mujer del GEMA hace operativos de alto riesgo.

Los comportamientos verticales y sexistas afectan de forma negativa el comportamiento grupal en combate debido a que en una operación los equipos de élite obtienen su cohesión desde el enfoque en la misión y no en las diferencias o las similitudes de sus integrantes. A su vez, también puede afectar el desempeño de futuras generaciones de mujeres que puedan integrar el GEMA, ya que existen prejuicios previos que no ayudarían a la convivencia y el trabajo en equipo. Entre estos prejuicios se encuentra el que las mujeres no poseen las mismas capacidades físicas que los hombres, por ende, se cuestiona la ausencia de cohesión en el grupo, ya que el personal masculino asume un papel de protección hacia ellas, sin que estas obtengan un papel protagónico en la guerra contra el crimen organizado.

3. Recapitulando las experiencias en los grupos elite de la Policía Nacional

La incorporación de la mujer en los grupos élite de la Policía Nacional es lenta, limitada y discontinua, rodeada de prejuicios y dificultades desde el momento mismo del ingreso a la unidad. No obstante, hay una mínima incorporación de mujeres en todas las unidades y áreas que conforman la Policía. Las convocatorias para incorporar y profesionalizar a las mujeres han tenido avances y retrocesos. Para el caso del GEMA, fue en 2005 cuando se realizó el primer curso para incorporarlas, mientras en el GOE fue en 2016. Retomando lo expresado por Bobea (2008), estos procesos son difusos y contienen barreras estructurales de Estado que imposibilitan el manejo asertivo e igualitario del proceso, pese a que es muy común en el ambiente hablar de manuales de derechos humanos y del enfoque de género en la institución. En esta ruptura, lo que se observa es que la incorporación de la mujer, aun rodeada de decisiones políticas antes que a un verdadero proceso de integración y capacitación del género femenino, no responde a un escenario en el que una política continúa por mantenerlas en la unidad y en mayor número año tras año.

De igual modo, estamos lejos de una paridad de género⁸ y esto lo observamos en la distribución de la nómina, en la cual los hombres superan en términos cuantitativos a las mujeres. Hay razones endógenas y exógenas que explican el porqué la presencia de las mujeres es limitada en el GOE y GEMA. Dentro del primer tipo de razones tenemos el escaso apoyo institucional y de Estado para que las mujeres se incorporen a las filas de estos grupos élite, sumado al escaso apoyo presupuestario y de infraestructura. Lo anterior puede resumirse en escasa voluntad política. Para algunos hombres comando, la falta de desarrollo tecnológico del país incide en las pocas oportunidades que las mujeres tienen en la unidad, lo que se convierte en una justificación parcializada, ya que la tecnología, por sí sola, no debe ser un motivo para alcanzar la igualdad de condiciones y de derechos en Ecuador. Respecto a las razones exógenas, según los hombres del

8 Paridad de género: entendida como una participación equilibrada de servidoras y servidores policiales en las posiciones de poder y operatividad en los grupos élite de combate de la Policía Nacional.

GOE y del GEMA, incide mucho las obligaciones familiares de las mujeres en un país en el que la maternidad sigue siendo vista, incluso por las propias mujeres, como una responsabilidad de ellas y no de ellos. Otra razón exógena es la consolidación del sistema patriarcal que inhabilita a las mujeres a llegar a acuerdos y negociaciones con su pareja sobre las responsabilidades de cada uno en la crianza de los hijos y en el mantenimiento del hogar.

Este último es un tema de corresponsabilidad de la manera en la que se piensa y se articula el hogar y la familia de la mujer. Por otro lado, es una respuesta a la inexistencia de una política pública que proteja a las mujeres comando en situaciones de embarazo, maternidad y posparto, que las motive a continuar con sus aspiraciones laborales luego de haber tenido sus hijos. Al no existir dicha política, se inhabilita la vida profesional de la mujer, dejándola sin otro camino que tomar la decisión de dejar su lado su vocación profesional o cumplir sus funciones de forma parcial.

Esto ha generado varios escenarios tanto en el GOE como en el GEMA: 1) la inexistencia de una paridad de género y de igualdad de condiciones al interior de la unidad élite, cuya idea se aleja cada día más; 2) el afianzamiento y reproducción del imaginario entre las nuevas generaciones de hombres de que las mujeres no son capaces de continuar con su ejercicio laboral porque deben dedicarse al hogar y al matrimonio, por temas biológicos, físicos y demás; 3) la invisibilización de la voz y del testimonio de la mujer comando; en el caso del GEMA no obtuvimos el testimonio de 24 de ellas, por lo que su impronta se va perdiendo en el tiempo; y 4) y por último, las decisiones institucionales y los argumentos personales de los altos mandos se convierten en un obstáculo para que la mujer pueda participar de los procesos de ingreso y formación en igualdad de condiciones que sus pares varones, así como que alcance otras jerarquías, acceda a los cursos de capacitación que brinda la unidad élite, y por qué no, pueda alcanzar espacios de poder.

En definitiva, en el caso ecuatoriano no puede plantearse que los comandos del GOE y GEMA de la Policía atraviesan un proceso de democratización y feminización, en el momento en que solo existen

dos y una de ellas, de manera respectiva, en las nóminas de cada unidad y en medio de la estigmatización y los prejuicios sociales de dichas instancias policiales. Las barreras impuestas son mucho más articuladas que los beneficios que ellas obtienen. Es decir, las dificultades no inician en el momento en que ellas deciden tomar o no el curso; inician con la permanencia y la formación, pues es dentro de la unidad que deben afrontar desde la convivencia diaria los estigmas por ser mujer. Sigue siendo extraño ver a una mujer comando, portar uniforme y fusil en mano. Lo que sí podemos plantear es la conquista de ciertos espacios que antes le eran esquivos y que en la actualidad logran dominar.

La inclusión de la mujer en el GOE y el GEMA surge como una necesidad de ganar legitimidad social, policial y política en medio de un panorama sexista, patriarcal y verticalista que aún invade las fuerzas policiales de Ecuador. Mientras no se rompan las cadenas que refuerzan el sexismo y el patriarcado que emergen en la escuela y la familia, y en la cual el Estado tiene corresponsabilidad, con dificultad una estructura como la de la Policía Nacional podrá advertir cambios cuantitativos en el proceso y la búsqueda por dejar atrás las diferencias de género y avanzar en procesos reales de integración total de la mujer. Esto, sin tener en cuenta que la Policía es una institución que se debe a la ciudadanía.

La feminización del GEMA ha sido de manera proyectada, es decir, el ingreso de la mujer se dio por necesidad de la unidad, con una planificación y el cumplimiento de los requisitos laborales para las servidoras policiales. Esto refleja que la incorporación de la mujer hace parte de una estrategia de seguridad pública y no como una necesidad nacional de incluirlas y de superar las dificultades socioeconómicas y de acceso laboral que se constituían en una barrera para ellas. La feminización del GOE, por su parte, obedece a una estrategia política e institucional del momento, orquestada “desde arriba”, lo cual generó una dificultad administrativa y operativa. Esto conlleva y arrastra consigo la improvisación del proceso, la falta de planificación de los contenidos y un procedimiento de inclusión poco estructurado, dando paso a contratiempos en el proceso de ingreso,

formación y en la profesionalización de las mujeres comando. Así, la incorporación de las mujeres obedece más a una estrategia que a un proceso emancipatorio que busca dar a las mujeres las herramientas de superación socioeconómica y laboral.

La formación de las mujeres del GOE y del GEMA fue distinta que el de sus pares masculinos. En el primer curso de promoción de mujeres del GEMA, el entrenamiento aconteció en un curso exclusivo para el personal femenino. Aunque se cumplió con una malla curricular similar a los cursos de sus compañeros y se contó con policías instructoras, existieron ciertas diferencias en el entrenamiento, sobre todo en las actividades físicas. Por su lado, el curso de entrenamiento de las comando GOE se desarrolló de manera mixta. Empero, la malla curricular fue diseñada para los hombres de esa promoción, ya que nunca se tuvo previsto contar con mujeres estudiantes, lo cual generó improvisaciones en la enseñanza y en el trato de las autoridades hacia el personal femenino. En este curso las actividades académicas y los ejercicios de autocontrol fueron de igual cumplimiento para todos y todas, no obstante, ciertos ejercicios que implican actividad física exigente fueron más controladas para ellas.

Se han realizado adecuaciones logísticas y de infraestructura en las instalaciones de la Policía Nacional con el fin de que las mujeres comando puedan superar sus pruebas. Aunque el GEMA contó con la infraestructura adecuada para el ingreso y formación de su primer curso de personal femenino, al momento de laborar y ejercer sus funciones las comandos se vieron impedidas en sus lugares de trabajo, ya que las instalaciones no disponían de los requerimientos para su desempeño. Algo diferente sucedió con las comandos del GOE, quienes a su ingreso no contaron con las instalaciones adecuadas para su permanencia en este curso. Un ingreso no planificado que género la improvisación en la enseñanza y en la parte operativa.

Uno de los principales desafíos a los que se ve enfrentada esta institución y las mujeres comando es que no se ha logrado una adecuada adaptabilidad relativa a las funciones y a la labor que cada una de ellas debe desempeñar tanto en el GOE como en el GEMA, asociada además a la idea de la masculinidad. Esto conlleva a que las mujeres

sean destinadas a los espacios administrativos y logísticos, ya que las funciones que en lo social les corresponden a los hombres no son comprendidas como aptas para ellas. Esto perpetúa la distribución social del trabajo según el género: los trabajos de mayor fuerza lo ocupan los hombres, mientras que a las mujeres les corresponde los de menor esfuerzo físico, lo que refleja dos dificultades en el mercado laboral de las mujeres: por un lado, la feminización de las tareas y la designación de los roles, que en palabras de Pateman (1988) vincula las funciones y actividades laborales con la naturaleza débil y frágil de la mujer, como por ejemplo, las requisas e interdicción a otras mujeres, niños y adultos. Por otro lado, no existen políticas institucionales que protejan el rol laboral de la mujer frente a su rol de madre.

Es relevante el hecho de que en ambas unidades de élite de la Policía Nacional las mujeres desempeñan en porcentajes casi similares los temas administrativos y operativos de su unidad, ejerciendo actividades de oficina. Esto se enlaza con una suerte de tradición en la cual desde lo cultural, social e histórico les ha pertenecido a ellas tales labores, como coordinación, ser secretarias, asistentes o imagen de la institución. Esto refuerza los niveles de jerarquía institucional, ejecución y distribución del poder que existe, así como una institución que no hace lo suficiente por cambiar esos paradigmas y estereotipos. Apenas unos meses atrás, estas servidoras policiales comenzaron a tener una participación incipiente en operativos y funciones tácticas propias de su unidad, refiriéndose al GOE.

Capítulo III

Rol de la mujer en las fuerzas especiales de las Fuerzas Armadas

LA INCORPORACIÓN DE la mujer en las filas militares responde a la construcción de una agenda de igualdad de género en cada uno de los países sudamericanos y también a la consolidación institucional y política-democrática que lograron los países de la región en la década de 1990 (Castrillón y Chrismar, 2013). En esta línea, Ecuador formó parte de una serie de políticas que estableció un marco normativo para la participación de la mujer en el sector de la seguridad y la defensa durante la primera década del siglo **xxi**. Con el pasar de la década, la incorporación de la mujer fue más participativa y evidente, incluso, se puede mencionar su influencia como titulares de la cartera de Defensa. Lo anterior tiene por evidencia la gestión de Lorena Escudero, quien en su cargo de ministra de Defensa en Ecuador estableció reformas en la educación impartida en las instituciones de formación militar, tanto para voluntarios como oficiales, al incluir los temas de género dentro de la malla curricular (Meza, 2004).

Por su parte, la exministra de Defensa María Fernanda Espinosa gestionó la política de género de las Fuerzas Armadas del Ecuador en el año 2013, la cual buscaba eliminar todo tipo de discriminación y fortalecer la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la institución. En este contexto, se destaca la publicación de la *Política de Género de las Fuerzas Armadas*, que buscaba impulsar la incorporación de la mujer en las tres fuerzas de esta institución. Esta política sirvió para que se normara la inclusión de la mujer en las armas de apoyo de combate, servicio, especialidades y temas administrativos, pero con un progreso condicionado en actividades que implicaban la fuerza física directa.

En el presente capítulo se discute la participación que tiene la mujer en los grupos de las Fuerzas Especiales de las Fuerzas Armadas, tratando de determinar su rol e identificando las limitaciones que

afronta su inclusión. Se realiza una aproximación a la incorporación, desarrollo y profesionalización de la mujer dentro de estas unidades de élite, de manera específica en el Grupo Especial de Comando de las Fuerzas Especiales (GEK-9) perteneciente a la Fuerza Terrestre y el Cuinma (hombres rana) de la Fuerza Naval.

Este trabajo se realiza mediante el levantamiento y análisis de datos cualitativos. Para ello se utilizarán las siguientes técnicas de trabajo: entrevistas semiestructuradas dirigidas a oficiales y voluntarios comando de fuerzas especiales (hombres) y a personal militar, tanto femenino como masculino, que no pertenecen a estos grupos élite (un total aproximado de entre diez y quince entrevistas). Otra técnica utilizada es la de grupo focal que permitirá recopilar las experiencias de los hombres y mujeres militares respecto al tema de estudio. Dicha técnica se aplicó de manera distinta entre la Fuerza Terrestre (GEK) y Fuerza Naval (Cuinma-hombres rana). En la primera, se realizaron grupos focales a profesionales militares, comandos y no comandos, tanto hombres como mujeres y a cadetes (hombres y mujeres) de la Escuela Militar Eloy Alfaro.⁹

Los grupos focales realizados a miembros de la Fuerza Terrestre tuvieron por objetivo develar los imaginarios que tienen los profesionales militares, en especial, el personal de fuerzas especiales, respecto a la incorporación de las mujeres en las unidades de élite. Respecto a los grupos focales realizados con los cadetes de la Esmil, estos tenían por objetivo específico conocer su apreciación respecto la designación de arma según el género y su conocimiento e interés por los grupos de fuerzas especiales posterior a su graduación. Es oportuno indicar que debido a la nula presencia de mujeres comando en esta fuerza fue necesario realizar una mayor cantidad de entrevistas y grupos focales que los realizados en el grupo élite de la otra fuerza

9 A continuación, se detallan los grupos focales realizados en esta investigación: Fuerza Terrestre: cadetes Esmil-hombres: (GF cadetes H Esmil, 3/9/2018); cadetes Esmil-Mujeres: (GF cadetes M Esmil, 3/9/2018); profesionales militares de la Esmil: (GF profesional militar Esmil, 4/9/2018); estudiantes comando de la BFE "Patria"9: (GF alumnos comando BFE, 13/9/2018); profesionales militares femenino BFE "Patria"9: (GF personal femenino BFE, 13/9/2018); profesionales comando GEK-9: (GF GEK - 9, 30/8/2018).

armada, con el fin de entender el porqué de esta problemática desde diferentes escenarios, grados jerárquicos y perspectivas.

En el caso de la Fuerza Naval se realizaron grupos focales a profesionales militares comandos y no comandos, hombres y mujeres, contando con la participación de entre diez y veinte militares por grupo. A diferencia de la Fuerza Terrestre, en esta no se vio la necesidad de un acercamiento a la escuela de formación naval debido a que las estudiantes posteriores a su graduación sí pueden obtener un arma de combate.¹⁰

El propósito de esta metodología fue identificar las formas de inclusión de la mujer en estos grupos de élite mediante el análisis del discurso. Aquí se examinan las ideas y los conceptos que las personas entrevistadas tienen respecto a la inclusión de las mujeres en los grupos de operaciones especiales de las Fuerzas Armadas. La metodología de este capítulo también incluye el análisis de fuentes secundarias, entre ellas, documentos editados por las Fuerzas Armadas y documentación/correspondencia privada, la cual no será expuesta en las referencias bibliográficas.

Para efectos de una mejor lectura, los contenidos de este capítulo se distribuyen en el siguiente esquema: primero, se explicará qué son y cuál es el trabajo de estas unidades élites; en segundo lugar, se analizará el ingreso de las mujeres en el GEK y en el Cuinma, detallándose el proceso de inclusión de estos grupos de élite. En la tercera sección se analizan las normas que rigen los procesos de selección, ingreso y formación de los miembros de estos grupos de élite, así como si existe igualdad de condiciones para los miembros varones y las mujeres. Por último, en la cuarta sección se analizan las funciones que desempeñan las mujeres en las Brigadas de Fuerzas Especiales de la Fuerza Terrestre y de la Fuerza Naval.

10 Los grupos focales realizados para esta sección son los siguientes: Fuerza Naval: profesionales comando hombres rana Cuinma: (GF comando Cuinma, 6/9/2018); personal militar femenino Cuinma: (GF personal militar Cuinma, 7/9/2018).

1. Grupo Especial de Comandos (GEK-9)-Fuerza Terrestre

1.1. Antecedentes del GEK-9

El Grupo Especial de Comandos N.º 9 (GEK-9) pertenece a la Brigada de Fuerzas Especiales “Patria” N.º 9.¹¹ Esta brigada está conformada por unidades especiales compuestas por paracaidistas¹² y comandos¹³ que cumplen misiones especiales de alto valor estratégico, con los medios y organización que brindan rapidez y flexibilidad en la maniobra.

Esta brigada inicia sus actividades de manera oficial el 29 de octubre de 1956. Los instructores que participaron en esta formación fueron oficiales del ejército estadounidense, quienes de forma conjunta con personal militar ecuatoriano realizaron actividades de planificación, construcción, adaptación e improvisación para lograr el objetivo de tener los primeros paracaidistas del Ecuador (Fuerza Terrestre del Ecuador, 2008).

Con esta referencia y enmarcados en este contexto, el alto mando militar de la época tomó la decisión de crear nuevas especialidades dentro de la recién formada organización del Ejército ecuatoriano: los paracaidistas. Para ello, decidieron realizar intercambios de conocimientos con países vecinos que contaban en sus ejércitos con la misma especialidad (curso *Ranger* del Ejército estadounidense) (Centro de Estudios Históricos del Ejército, 2014). La primera unidad de paracaidistas tuvo lugar en la ciudad de Quito en el año de 1958, con el nombre de Escuadrón Escuela de Paracaidistas. Tiempo después, en 1975 la Comandancia General del Ejército decidió dar impulso a las fuerzas

11 Brigada de Fuerzas Especiales “Patria” N.º 9: forma parte de primera división Shyris del Ejército, se constituye como unidad de élite del ejército, cumpliendo operaciones especiales que van desde el apoyo en emergencia hasta la lucha contra grupos insurgentes y operaciones de seguridad en el cordón fronterizo y en situaciones de conmoción social. Esta brigada está conformada en su totalidad por grupos de fuerzas especiales.

12 Paracaidista militar: recibe entrenamiento para saltar sobre un objetivo. Pueden infiltrarse en áreas enemigas en caso de una guerra, pero también en operaciones de seguridad interna, como el rescate de víctimas.

13 Comandos: unidades e individuos pertenecientes a las fuerzas especiales, entrenados para operaciones especiales: terrestres, anfibias o aerotransportadas, que por lo general se emplean para efectuar incursiones con pequeños elementos.

especiales y crear de manera definitiva la Brigada de Fuerzas Especiales N.º 1 Patria (Centro de Estudios Históricos del Ejército, 2014).

En 1981 se produjo la agresión peruana en los destacamentos ecuatorianos de Paquisha, Mayaicu y Machinaza. Ante este hecho, el Estado fue declarado en emergencia nacional, por lo que se dispuso que el grupo de Fuerzas Especiales N.º 1 se desplace hacia la zona de conflicto. En esta zona los paracaidistas cumplieron acciones de defensa del territorio, desarrollando los primeros saltos en combate en la historia militar del Ecuador. Este acto, que permitió la consolidación de la brigada como una unidad élite, le permitió cumplir funciones, entre ellas, la lucha contra grupos insurgentes, organizaciones terroristas, el crimen organizado, operaciones de seguridad en los cordones fronterizos y en conmoción social del país (Centro de Estudios Históricos del Ejército, 2014).

En el año 1986 esta fuerza decidió realizar una reestructuración numérica de las unidades. Fue por ello por lo que se cambió la denominación de la Brigada de Fuerzas Especiales N.º 1 por el de Patria N.º 9. En el año de 1995, cuando aconteció el conflicto del Alto Cenepa, fueron llamados los paracaidistas y comandos de esta brigada, cuya preparación efectiva en operaciones en ambientes selváticos y de tácticas de empleo en este conflicto le permitieron demostrar su valor, profesionalismo y entrenamiento. Este conflicto tuvo como lecciones aprendidas la creación del Grupo Especial de Comandos N.º 9 (GEK-9)¹⁴ por disposición de la Comandancia General del Ejército en el año 1996.

1.2. Grupo Especial de Comandos (GEK-9): unidad élite de combate de las Fuerzas Armadas del Ecuador

Desde su creación, la unidad de fuerzas especiales GEK-9 ha recibido capacitación en tácticas de contraguerrilla, labores de evacuación ante desastres naturales y se abrió paso en el 2001 al curso de combate especial que buscó incursionar en las nuevas técnicas de guerra para adecuarse a los nuevos escenarios geoestratégicos y amenazas

14 El Grupo Especial de Comandos tiene la numeración 9 (GEK-9) como muestra de pertenencia de sus comandos a la brigada de fuerzas especiales.

(narcotráfico, grupos irregulares, crimen organizado transnacional, entre otros). El Grupo Especial de Comandos N.º 9 es una de las tantas unidades de élite de la Brigada de Fuerzas Especiales como el GEO¹⁵ o Recon.¹⁶ Este grupo tiene la capacidad de realizar incursiones en territorio propio y hostil, ejecutando infiltraciones mediante vía aérea, terrestre y marítima, recuperación de personal y equipo especial, entre otras situaciones. Su capacitación se complementó con instrucción de su personal en temas de inteligencia de combate, guerra electrónica, paracaidismo, paramédicos de combate, expertos en explosivos y armeros de escalones avanzados (Fuerza Terrestre del Ecuador, 2008).

El GEK-9 es una organización conformada por soldados con diversas especialidades y capacidades, lo que les permite cumplir operaciones en el ámbito interno como externo. Sus miembros pueden emplearse en diferentes escenarios como selvas, montañas y mares, participar de forma activa en desastres naturales y operaciones de búsqueda y rescate. Cuentan con un entrenamiento constante y de alto nivel, y operan bajo el concepto de “menos es más”. Es por ello por lo que en cada misión operan pequeños grupos conformados por nueve hombres que utilizan técnicas de infiltración, llegando a consolidar objetivos de nivel político-estratégico. Esta unidad actúa en casos específicos que conllevan a una operación militar especial y en el momento en que las amenazas o riesgos sobrepasan las capacidades de las unidades militares convencionales (teniente coronel Espinosa, comandante GEK-9, entrevista personal 13/9/2018).

Entre sus procesos se encuentran las técnicas de infiltración, que significa el atravesar obstáculos con mucho sigilo hasta llegar al área del objetivo en el cual se realizará la operación especial. Entre las especialidades de los comandos GEK-9 se encuentran los hombres rana y buceo táctico, salto libre operacional y andinismo, mientras que

15 Grupo Especial de Operaciones (GEO): responsable de ejecutar operaciones de antiterrorismo, contraterrorismo y misiones especiales sobre objetivos estratégicos en territorio enemigo u hostil, empleando destacamentos tácticos de pequeña magnitud.

16 Recon: ejecuta operaciones de reconocimiento en terreno hostil y misiones de vigilancia en puestos de avanzada, también realiza adquisición de blancos y conducción de fuego.

entre las subespecialidades está el de francotirador (teniente coronel Espinosa, comandante GEK-9, entrevista personal 13/9/2018).

1.3. Rol de la mujer en el GEK-9 del Ejército ecuatoriano

No existen mujeres comando al interior de las Fuerzas Armadas del Ecuador, es decir, en ninguna de sus tres ramas. Esto nos lleva a preguntarnos, pese a que existe un aparente proceso de inclusión y de equidad de género dentro de la institución que se manifiesta en distintas políticas de género formuladas desde el Ministerio de Defensa y el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, ¿qué pasó con el proceso de inclusión de género en los grupos élite de combate de la Fuerza Terrestre como GEK-9? ¿Por qué no existen mujeres que conformen los grupos élite de las Fuerzas Armadas de Ecuador? Por tanto, resulta interesante discutir las razones por las que en la actualidad no hay presencia del personal femenino en la Escuela de Formación de Comandos de la Fuerza Terrestre.

En este sentido, los resultados de los grupos focales nos llevaron a inducir que entre las razones se encuentra la ausencia de armas de combate para mujeres, los límites y las barreras institucionales y el enraizamiento histórico-cultural del sistema patriarcal. Además, los resultados de los grupos focales nos llevan a afirmar que existe una fuerte presencia de la discriminación de género. Así lo dejó ver la capitana Paola Barros sobre su experiencia en la Esmil:

[...] en el test que te hacen para darte el arma y te dicen que escojas a cuál desearías pertenecer, mi primera opción fue caballería, segunda artillería, tercero infantería, luego material de guerra y luego todos los servicios. Obviamente era muy improbable porque en esa época solo daban servicios, comunicaciones e inteligencia, que eran las únicas armas que les daban a las mujeres. Al preguntar porque no se podía tener esas armas indicaron que el hecho de que una mujer entre a postular a esas armas no era factible, ya que tienen que estar adelante en el combate, y una mujer no está lista para eso. Sin embargo, posterior a mi graduación hubo dos promociones de mujeres de armas de artillería (entrevista personal a la capitana Paola Barros, 29/11/2018).

Referente a las armas de combate, la Fuerza Terrestre está compuesta de varias armas que tienen especialidades de apoyo y servicio para el campo de batalla, tal como se detalla en la tabla 4:

Tabla 4
Armas de combate de la Fuerza Terrestre de Ecuador

Armas de combate	Armas de apoyo de combate	Armas de servicio
Caballería Infantería	Artillería Ingeniería Comunicación Inteligencia militar Aviación del ejército	Intendencia Material de guerra Transporte

Fuente: Elaboración propia tomada del grupo focal profesionales militares de la Esmil (GF profesional militar ESMIL, 4/9/2018).

Ahora bien, los cadetes reciben durante tres años materias de infantería, mientras que el último año se concentran en materias conforme a su arma o servicio designado. Para otorgar el arma a los cadetes, el psicólogo analiza el arma que le interesa a cada estudiante según sus habilidades y aptitudes. Para mediados del segundo año de formación se realiza un levantamiento de perfil de cada cadete con su preferencia de arma a trabajar dentro del Ejército ecuatoriano mediante una encuesta que tiene por propósito identificar si mantienen su gusto por el arma seleccionada en el primer año. Para finales del tercer año se les asigna de manera oficial las armas y pasan a una preparación exclusiva en lo determinado. La decisión para designar el arma al cadete depende de los siguientes enunciados: análisis psicológico, cupo por arma, gusto del cadete, encuesta final (la cual se realiza un mes antes de la designación del arma, el cual incluye visitas a las unidades).

Los cadetes tienen cuatro opciones para postular en orden de preferencia. No obstante, la selección de armas depende del género del cadete, es decir, mientras que los hombres tienen acceso a todas las armas de combate, apoyo y de servicio, a las mujeres se les niegan las armas de combate y algunas armas de apoyo como aviación y

artillería. Entre las razones por las que estas armas no son designadas al personal femenino, el grupo focal conformado por profesionales de la Esmil señaló tres argumentos: 1) al aspecto fisiológico y biológico de la mujer, es decir, las otras armas de apoyo (ingeniería, comunicación e inteligencia militar) no implican tanto esfuerzo físico como sí lo requieren las armas de combate, porque son armas de mayor dominio para el personal femenino; 2) la institución (Esmil) designa las armas con base en los cupos y funciones que cada unidad militar requiere (GF profesional militar Esmil, 4/9/2018); y 3) el principal recurso de defensa de las Fuerzas Armadas es su personal humano, es decir, su pie de fuerza conformado por varones.¹⁷

Por ello, consideran que en el momento en que el Ejército ecuatoriano deje de ser de infantería y pase a combinar su capacidad física junto con los recursos tecnológicos, la mujer tendría mayor oportunidad de ocupar armas de combate. Situación que a la fecha no ha sucedido. De igual manera, los hombres creen que las armas designadas a las mujeres son de gran importancia en un combate, ya en un combate no solo se emplearía infantería o fuerzas especiales, también se hace uso de otras unidades técnicas y operacionales en la parte estratégica y de planificación (GF profesional militar Esmil, 4 de septiembre del 2018).

Lo anterior nos lleva a pensar que el Estado ecuatoriano, por intermedio de sus Fuerzas Armadas, violentan el derecho a la igualdad y oportunidad de las mujeres. Existen diferencias entre hombres y mujeres, las mismas que se derivan de las “diferencias” fisiológicas y biológicas entre hombre y mujer. Según Rosa Ricoy (2006), estas supuestas diferencias van en contra de la dignidad y el libre desarrollo de la mujer, dando lugar a que el sistema patriarcal se siga reproduciendo y legitimando en medio de un Estado de aparente bienestar social.

Al preguntar en el grupo focal sobre la opinión que se tiene de la inclusión de la mujer en los grupos de combate de otros países, se menciona que la gran diferencia con algunos países latinoamericanos

17 Pie de fuerza: término militar que hace mención del personal militar activo y de reserva que tiene un Estado.

y los considerados de primer mundo radica en el uso de tecnología avanzada y armamento militar moderno, que hace que la exposición de su personal militar, en especial de las mujeres, sea mucho menor. Es decir, las mujeres en Ecuador solo tendrían armas de combate en el momento que la institución militar cuente con los medios tecnológicos y militares que garanticen la preservación de la vida y que el contacto físico frontal con el enemigo sea menor (GF profesional militar Esmil, 4/9/2018).

Lo mencionado es de interés, ya que en términos de equidad de género el uso de la tecnología es visto como una herramienta que permitirá acceder a las mujeres a ciertos beneficios y derechos. Según Letendre (2016), la discusión sobre el papel de la robótica y la tecnología y el impacto que tendría sobre las mujeres militantes tuvo lugar en Estados Unidos en la década de 1990. Es decir, es un discurso que se planteó hace casi treinta años atrás y que en Ecuador solo tiene vigencia hasta ahora. La tecnología, en términos amplios, cambiará el campo de batalla no solo de las mujeres, sino de todo el personal que está en permanente contacto físico con el enemigo, mejorando la eficacia y el rendimiento de todos los comandos. Por ende, habrá un cambio en la naturaleza misma del combate.

La tecnología permitirá reducir los riesgos, el peso del equipo de combate, las habilidades físicas, la velocidad y la resistencia. Sin embargo, sabemos que Ecuador no tiene las condiciones para sufragar los gastos que implican el uso de tecnología de punta en su aparato militar, ni mucho menos la modernización de su aparato militar. Entonces, la modernización de las Fuerzas Armadas es tan incierta como la idea misma de esperar a que la tecnología llegue al país para poder incorporar a la mujer a fuerzas especiales. Esto se convierte en una promesa a futuro que no llegará a corto o mediano plazo.

Para las mujeres del grupo focal la posibilidad de ser comando es una quimera. Las razones de este juicio están basadas en la idea de que ellas, a pesar de tener todos los medios para acceder a cualquier curso de comando, aún existen retos que han formado parte de su historia, tales como:

- No tener la libertad de expresión respecto a sus gustos e intereses.
- Obstáculos para alcanzar grados jerárquicos de coronel y general dentro de la Fuerza Terrestre.
- Restricción a las armas de combate y de apoyo de combate.
- Los estereotipos, el machismo y la discriminación en el curso de cadetes.
- Ausencia de trabajo en equipo, en el que sean vistas como parte del apoyo y de las estrategias a implementar.
- Lograr que los instructores sean más justos y no limiten su trato por el género que tiene el cadete.
- Trabajo mancomunado para que el machismo deje de ser visto como algo natural (GF cadetes M Esmil, 3/9/2018).

Por lo expuesto con anterioridad, las mujeres hablan de la necesidad de cambiar la mentalidad machista y de eliminar los estereotipos, mientras que los hombres hablan del uso de la tecnología para que las mujeres logren incorporarse a los grupos de combate. La posición de ellas se fundamenta en estereotipos sociales y sexuales, lo cual contrasta con la justificación de ellos, quienes no aceptan su responsabilidad en la inequidad de género. Las relaciones de igualdad y de derecho al trabajo al interior de las Fuerzas Armadas se dificultan en el momento en que no se garantiza la presencia de la mujer en los órganos de evaluación para el ascenso y en la selección para cursos de capacitación y asignación de destinos de especial responsabilidad (Ricoy, 2016, p. 227).

El personal masculino de los grupos focales coincide en afirmar que en las Fuerzas Armadas el machismo es muy evidente, sobre todo en el personal de mayor rango y jerarquía. Son estos funcionarios de mayor rango quienes, en opinión del grupo focal, no consideran la posibilidad de abrir al personal femenino un curso pensado solo para hombres (GF GEK 9, 30/8/2018; GF alumnos comando BFE, 13/9/2018).

Considero que la participación de la mujer en fuerzas especiales es un tabú y de alarma para el personal de mayor rango; para el personal entre el grado de subteniente y teniente es algo normal. Personalmente, que una mujer sea comando no debe ser algo extraordinario porque es una opción que como militar deberían tener, siempre y cuando tengan la voluntad y entrenamiento para hacerlo. Esto no va a poder ser sino se tiene una experiencia previa [...] En nuestro país se cuenta con diferencias, mientras que en la Fuerza Naval se puede hablar de experiencias con su personal femenino infante que ha postulado a cursos de fuerzas especiales, en la Fuerza Terrestre se habla de supuestos y como algo imposible (participante del grupo focal del GEK- 9, 30/9/2018).

Referente al tema sociocultural, el grupo focal de comandos sostiene que la sociedad aún no se encuentra preparada para asumir que la defensa de la nación y de la sociedad civil pueda estar en manos de las mujeres. Una protección que no solo se refleja en el campo de batalla sino también durante y posterior a su formación, en el hecho de compartir instalaciones, en los “delicados cuidados” que se supone debe tener una mujer, pero sobre todo, en el ideario que considera a la mujer sujeto carente de fuerza física y liderazgo, elementos indispensables para una unidad élite (GF GEK 9, 30/8/2018; GF alumnos comando BFE, 13/9/2018).

La capitana Paola Barros, quien fue una de las primeras mujeres que en el año 2009 envió su postulación escrita al curso comando, dice que se vio expuesta a la incredulidad y asombro de compañeros quienes no daban crédito a su postulación por su condición de mujer:

Luego me enteré de que cuando llegó mi solicitud a la brigada Patria se armó un caos porque dijeron que *cómo una mujer va a postular a un curso comando*, existiendo un rechazo total de la brigada. Nunca hubo una respuesta real u oficial del porque no aceptaron mi solicitud, cuando cumplía con los requisitos. Incluso, en esa época el personal militar podía acceder ya sean de arma o de servicio [...] Con el paso del tiempo comencé a escuchar comentarios, mis compañeros de promoción me llamaron y me dijeron: ¡Hey Paola! ¿Qué estás loca, qué se te pasó por la cabeza? ¿Cómo vas a postular para un curso comando? Por tu solicitud hubo un relajazo aquí en la brigada Patria, porque dijeron que *cómo una mujer va a postular para ser comando* (Entrevista personal a la capitana Paola Barros, 29/11/2018).

La postulación de la capitana Barros al curso comando del ejército no fue aceptada, por ende no pasó a la siguiente etapa: pruebas de ingreso. Los argumentos que le dieron fueron que ante la carencia de una infraestructura adecuada para su aseo, higiene y seguridad, no era posible aceptar su postulación tal como se muestra a continuación:

Cuando yo le pregunté a mi coronel por qué no pude dar las pruebas de ingreso, me dijo que desde la brigada le indicaron que yo no podía postular. Le dije que me dé una razón lógica de por qué decían eso y respondió que desde la brigada le habían dicho que no contaban con las condiciones adecuadas de infraestructura ni de seguridad para brindarme en el caso que superara las pruebas de ingreso. Mencionó que *cómo una mujer va a estar entre miles de soldados, que cómo se va a manejar la situación en temas de aseo o compartimiento de duchas*. Yo le dije que no era un obstáculo [...] me insistieron que allí hay cabos, soldados, oficiales, que *cómo me voy a bañar allí y si le toca hacer patrullaje, ¿cómo va a hacer su aseo? ¿Cómo va a cambiarse de ropa delante de ellos?* (Entrevista personal a la capitana Paola Barros, 29/11/2018).

Estamos presenciando el desinterés personal y una apatía sexista para que la mujer acceda a puestos de operatividad total y jerarquía. Si bien las condiciones de infraestructura y de aseo no eran las más adecuadas para ellas, bien podían incorporarse de manera paulatina y progresiva. Sin embargo, eso no se adecuó ya que se consideraba que su presencia “no era necesaria”, por tanto, cualquier adaptación no respondía ni a la realidad ni al interés del Estado. Por ende, “el que un determinado órgano administrativo disponga o carezca de los medios materiales o de las atribuciones competenciales precisas no sirve para discernir los derechos de un ciudadano, especialmente si esos derechos son declarados por la Constitución” (Ricoy, 2016, p. 227). Los estudiantes del curso comando 2018 también coinciden en que la nula presencia de las mujeres en el GEK se debe a que las autoridades no autorizan la contratación de instructoras mujeres que impartan los cursos (GF alumnos comando BFE, 13/9/2018).

Por otro lado, las cadetes consideran que romper con la mentalidad machista, que es lo que se esconde detrás de estos argumentos

de infraestructura e higiene, dependerá en buena medida de que se cambie la imagen de la mujer como un sujeto débil y frágil (GF cadetes M Esmil, 3/9/2018). Esto será posible en el momento en que empiecen a ser vistas como sujetos operativos y capaces que no solo están predeterminadas a ciertas labores y funciones de menor contacto.

Desde mi ingreso, sé cuál será mi función en esta institución y aunque no me guste no tengo más que quedarme callada y aceptarlo. El ejército necesita personal femenino más en lo administrativo, aunque mi deseo de ingresar a esta institución fue para salir a terreno, participar de operativos, capacitarme y devengar lo aprendido. Ser una militar completa que haga patrullaje en frontera, en selva. No es una realidad. No me veo ser militar y pasar 100 % en un escritorio [...] Siento que ser comando es la muestra más honorífica de ser militar y me encantaría serlo. Pero esa oportunidad no es una realidad aquí. Ni siquiera tengo la oportunidad de rendir esas pruebas para demostrarme a mí mismo si tengo la habilidad de superar mis límites (participante del grupo focal de cadetes M Esmil, 3/9/2018).

Otra limitante es el aspecto físico y corporal. Existe la idea de que el personal femenino no se encuentra apto para el sobreesfuerzo físico, carga de peso elevado, variedad de ejercicios aeróbicos y resistencia a la fuerza (GF profesional militar Esmil, 4/9/2018). Esta idea es muy sesgada y no tiene en cuenta los componentes integrales que estructuran el entrenamiento y las capacidades frente a los escenarios del conflicto. En este sentido, el entrenamiento debe considerar la parte psicológica basada en los fundamentos; la parte técnica basada en la utilización de los medios; la parte táctica en la estrategia; la parte teórica basada en los conocimientos, y, por último, la parte física. Para los hombres, el entrenamiento físico es lo más importante y lo que genera mayores prejuicios, ya que se sienten mejor preparados y adaptados que ellas en lo físico, sin importarles que el resto del entrenamiento sea igual de trascendente. Cabe preguntarse si los hombres se sienten retados ante la inteligencia, la resistencia psicológica, la técnica y la precisión de las mujeres, ya que no fueron capaces de hablar de estos otros factores del entrenamiento durante los grupos focales.

En el rendimiento del entrenamiento físico de alto nivel existen diferencias entre hombres y mujeres. De acuerdo con el teniente Sánchez, encargado de la sección de educación física de la Esmil, las mujeres tienen más fibras musculares de tipo 1, mientras que los hombres tienen fibras de tipo 1 y 2. Las fibras tipo 1 son más lentas, mientras que, las de tipo 2 –que son en mayor cantidad en los hombres que en las mujeres– otorgan mayor resistencia y fuerza (teniente Sánchez, entrevista personal, 3/9/2018). Además,

La mujer puede soportar fases del curso comando, pero luego no rendirá más, llegará a su máximo rendimiento físico antes que su par masculino, lo que resultaría en complicaciones. Si se le exige demasiado al cuerpo puede sufrir daños en su cadera, lesiones en toda la columna lumbar y ligamentos de rodillas (teniente Sánchez, entrevista personal, 3/9/2018).

Afirmaciones como estas son recurrentes para justificar las brechas físicas entre hombres y mujeres. Según Lagarde (1996) estos discursos biológicos son construidos con base en los atributos asignados al momento de nacer y son los que marcan las diferencias y establecen una jerarquía de lo masculino sobre lo femenino. “El orden fundado sobre la sexualidad es desde luego un orden de poder. En conjunto es un complejo mosaico de generación y reparto de poderes que se concretan en maneras de vivir y en oportunidades y restricciones diferenciales” (Lagarde, 1996, s/p).

La afirmación del teniente Sánchez deja entrever algunas dificultades que tiene la manera en cómo fue pensado y cómo se ejecuta el entrenamiento físico de los comandos. Si bien existen rasgos fisiológicos entre hombres y mujeres, y que estas últimas son más propensas a las lesiones musculares que los hombres (Eden, 2015) lo que las lleva en ciertas ocasiones a no cumplir con los estándares del entrenamiento físico, ello se debe a varias razones. En primer lugar, se debe tener en cuenta que las mujeres están ejecutando un entrenamiento que fue diseñado por los hombres y para los hombres. En ese sentido, el entrenamiento es tan discriminatorio como la misma idea que considera la incapacidad de las mujeres por no lograrlo. El problema no radica en que los ejercicios puedan generar daños en la cadera, lesiones en la columna y en los ligamentos de las rodillas de las mujeres.

El problema radica en que los ejercicios no están pensados para la contextura y las capacidades de las mujeres y que la infraestructura y el nivel de ejecución de los ejercicios, pensado para los hombres, es el mismo que ellas deben ejecutar (Eden, 2015). En este sentido, no existe tal derecho de equidad en las Fuerzas Armadas de Ecuador.

De los grupos focales de hombres y mujeres, emergen criterios sobre el porqué la mujer no hace parte de los grupos comando en la Fuerza Terrestre. En opinión de los integrantes, el machismo se encuentra vigente en la institución, tendencia marcada por los profesionales militares con altos grados. Otros argumentan la existencia de limitantes en las armas de combate al personal femenino, la enseñanza tradicional en las escuelas de formación que les anticipa a las mujeres que no tendrán una participación activa en conflictos armados u operaciones especiales que ejecute la Fuerza Terrestre, y, por último, el tema histórico-cultural que les indica a los hombres cuál debe ser el rol de la mujer dentro de la sociedad.

También se evidencia un contraste en los imaginarios sobre el acceso de la mujer en estas unidades de élite. Mientras las mujeres consideran que los cursos deben ser mixtos y con un proceso de ingreso distinto en la parte física debido a la diferencia fisiológica que existe entre hombres y mujeres, los hombres manifiestan que por el nivel de exigencia que tiene un curso comando el proceso de ingreso debe ser igual para todos, incluidas las pruebas físicas y el curso de formación (GF profesional militar Esmil, 4/9/2018, GF GEK 9, 30/8/2018). Por su lado, los cadetes participantes consideran que el curso de formación debe ser por separado ya que contarían con instructoras y la infraestructura adecuada para el personal femenino, lo cual resulta paradójico. Si bien, Lucía Rayas (2009) menciona que la participación de la mujer en los cursos mixtos contribuye a una incorporación del enfoque integral, de igualdad y equidad de género, en Ecuador tales aportes no se han dado, ya que se ha demostrado que los cursos mixtos no son por sí mismos mecanismos que impulsan la igualdad y el derecho de oportunidad, tal como lo va evidenciando esta investigación en el análisis de los grupos especiales de la Policía Nacional (capítulo III).

1.4. Proceso de selección y requisitos de ingreso

Los cursos de comando del Ecuador están contemplados en el Plan Anual de Capacitación de la Escuela de Fuerzas Especiales N.º 9 (EFE 9) y se basan en los requerimientos de personal de cada unidad que conforma la Brigada de Fuerzas Especiales N.º 9 Patria. Estas unidades, en su gran mayoría, están conformadas por personal militar comando. La EFE 9 es la encargada de la planificación, el seguimiento y evaluación del curso comando. Para ello, se establecen requisitos que el postulante debe cumplir, los mismos que han sido consensuados por el comando de la BFE y sus unidades, con aprobación final del presidente del Sistema de Fuerzas Especiales.

La Escuela de Fuerzas Especiales envía un comunicado a las distintas unidades y batallones del Ejército y la Fuerza Aérea, en el cual da a conocer los próximos cursos de formación de comandos. Una vez que los militares conocen del comunicado inician el proceso de postulación, pasando a cumplir requisitos básicos y a rendir pruebas médicas, académicas, físicas y psicológicas. Este curso tiene por propósito que todos sus graduados puedan ejecutar operaciones especiales en guerra externa y operaciones militares internas, empleando técnicas, tácticas, procedimientos de infiltración y combate especial, de acuerdo con la doctrina vigente. Este curso tiene una duración de veinte semanas y la postulación es voluntaria, ningún reglamento o disposición oficial establece que sea dirigido solo al personal masculino (EFE, correspondencia privada, 13/9/2018).

Entre los requisitos para acceder a este curso se encuentra la pre-disposición del soldado de pertenecer a las fuerzas especiales, seguir el órgano regular firmado por el comandante de la unidad y dirigido al director de la EFE 9, cumplir con la jerarquía que establece el grado máximo con que el militar puede postular, cumplir con la edad –una máxima de 28 años– y cumplir otros requisitos básicos que pide esta unidad, como hoja de vida actualizada, aprobar exámenes académicos, psicológicos, destrezas militares, exámenes médicos y aptitud física, además de pertenecer a las armas de combate de infantería y caballería (EFE, Correspondencia privada, 13/9/2018). El proceso de

selección e ingreso del personal militar al curso comando es el mismo para todos los postulantes, pero los requisitos varían.

A pesar de no existir una orden o reglamento oficial que estipule que este curso es solo para el personal masculino, no existen servidoras militares que hayan cursado esta capacitación debido a que no tienen acceso a las armas de combate, es decir, desde su graduación de las escuelas de formación de voluntarios y oficiales (Esforse y Esmil) la institución les asigna cupos de armas de apoyo de combate (ingeniería, comunicación, inteligencia), y en mayor medida las armas de servicio como intendencia, material de guerra y transporte, que son armas que no permiten postular a cursos comando que ofrece la EFE, a excepción del curso básico de paracaidista que es de acceso y de preparación tanto para hombres como para mujeres.

Desde el año 2011, el comando de Fuerza Terrestre determina por requisito de ingreso que los postulantes pertenezcan a las armas de combate, caballería e infantería, de acuerdo con lo establecido en el Plan de Carrera Profesional del Sistema de Fuerzas Especiales. No obstante, no siempre se cumple este plan de carrera profesional debido a la menor demanda por parte de los jóvenes militares.¹⁸ Esto ha originado que el alto mando disponga completar los cupos de los cursos comando con personal de otras armas, como sucedió en el curso LXXVI-2018 (oficial EFE 9, entrevista personal, 13/9/2018). Esto abriría una opción para el ingreso de mujeres ya que existen vacantes que no han sido tomadas, sin embargo, esto tampoco ocurre.

Respecto a la posibilidad de que postule personal militar femenino hay cierta resistencia por parte del personal masculino. Los oficiales varones argumentan que si el curso se abriera para ambos géneros, las pruebas de ingreso deben ser iguales y con la misma evaluación para

18 En la actualidad, los soldados y, más aún, el personal de oficiales muestra cierto interés en las actividades académicas posterior a su graduación. De acuerdo con los resultados obtenidos del grupo focal realizado en la Esmil, el 71 % no le gustaría ser comando luego de su graduación, mientras que el 29 % restante sí desea serlo. Entre las razones del porqué el primer grupo no desea ser comando se encuentra su deseo de especializarse en las armas de su propia carrera, por el exigente entrenamiento que tiene un comando luego de su graduación. La razón más importante es que desean seguir otras carreras profesionales como ingenierías, carreras administrativas, derecho geopolítico e incluso realizar maestrías (GF cadetes H Esmil, 3/9/2018; GF cadetes M Esmil, 3/9/2018).

ambos géneros, ya que el proceso de ingreso es un reflejo de la capacidad que tendría el postulante para soportar el entrenamiento del curso comando y de las misiones que vayan a cumplir una vez superado el curso (GF alumnos comando BFE, 13/9/2018; GF GEK 9, 30/8/2018).

En este contexto, el proceso de ingreso y selección se basaría en el género del postulante, teniendo en cuenta que el reglamento de condición física del profesional militar de las Fuerzas Armadas establece una tabla de evaluación por edades, por género y competencia. El resto de los requisitos físicos/destrezas militares específicas, como natación utilitaria, tracción en barra, buceo, marcha de selección y salto de decisión, serían los mismos y de igual evaluación tanto para hombres y mujeres, ya que son requisitos que evalúan el tipo de desempeño y la funcionalidad que tendrá un comando. Estos exámenes complementarios son establecidos y aprobados por la Escuela de Fuerzas Especiales y el presidente del Sistema de Fuerzas Especiales. De igual manera, los exámenes académicos, psicológicos y ficha médica sería igual entre el personal militar femenino y masculino.

Dado que la EFE no tiene estudiantes comando mujeres, el GEK-9 no cuenta con personal femenino. Sin embargo, un comando que desee formar parte esta unidad debe cumplir los siguientes requisitos:

- Realizar el curso de paracaidismo.
- Postular al curso de comandos que ofrece la Brigada de Fuerzas Especiales N.º 9 Patria, pasar las pruebas de ingreso, cursar el curso comando y graduarse.
- Los graduados con mejores antigüedades del curso comando son elegidos por el GEK-9 para que pertenezcan a la unidad.
- Los seleccionados deben optar por una especialidad (hombre rana y buceo táctico, salto libre operacional o andinismo) o subespecialidades, para lo cual deben realizar un nuevo curso en la especialidad o subespecialidad elegida.
- Antes de que los comandos pertenezcan a esta unidad, el comandante de la unidad revisa el libro de vida de cada seleccionado, en el cual verifica la disciplina, responsabilidad y vida militar.

1.5. Formación comando del Ejército

Para ser comando se deben cumplir con ciertos requisitos que se encuentran establecidos en el plan de carrera profesional del Sistema de Fuerzas Especiales. Una vez que el oficial y el voluntario han pasado todos los requisitos que imponen el Sistema y la Escuela de Fuerzas Especiales es considerado como estudiante. El entrenamiento de comando tiene una duración de veinte semanas, es decir, de cinco meses, más un mes de evaluaciones con una duración final de seis meses. El entrenamiento se estructura en fases:

- La primera tiene una duración de seis semanas y se llama fase preparatoria, en la cual al estudiante se le habitúa en lo físico, mental y moral, a fin de que pueda cumplir operaciones de comando. El estudiante recibe las materias de comunicaciones, primeros auxilios en combate, inteligencia de combate, estructura de un equipo de combate de fuerzas especiales, tiro básico, explosivos básicos. El estudiante es sometido a la rigurosidad física y mental propia del curso para que esté en condiciones de seguir con las siguientes fases. La etapa concluye con el período “fase de líderes” que dura cuatro días y hace que el alumno se someta a una exigencia al máximo en la cual no come, consume un mínimo de agua, no duerme y está sometido a todo tipo de presiones para que pueda demostrar su voluntad. El propósito es que el alumno esté habituado a las situaciones en combate o en cumplimiento de una operación especial.
- La segunda fase, que es de especialidad y tiene una duración de dos semanas, es un complemento de la primera, en la cual se enseña las actividades que el comando va a realizar en un equipo de combate, en una guerra o en una operación especial. Estas dos semanas tiene como propósito enseñar a los comandos las distintas funciones que se cumple en un grupo de combate que realiza las operaciones especiales. A los oficiales se les enseña planificación para poder exponer una orden de operaciones (oficial comandante) y al resto de integrantes las otras competencias (dos francotiradores, un operador de radio, un experto en navegación, un encargado de armas semipesadas, el de inteligencia, el encargado del manejo de medios técnicos, sa-

nidad). En esta fase se enseña que el comando se desempeñe en situaciones de riesgo, por ejemplo, en el rescate de quebradas y estructuras, en deslaves y terremotos, que no son de modo necesario operaciones especiales pero que se emplean en el país.

- La tercera fase es la de operaciones en montaña que dura dos semanas, la cual consiste en enseñar a escalar una montaña, escalar en roca, escalar en nieve y hielo, rescate en una quebrada y termina con una prueba llamada la “marcha del comando” guerrero de montaña. Esta marcha tiene una distancia de 120 km y se debe cumplir en 36 horas con todos los abastecimientos y el material para una operación de comando (mochila, carpa, iglú, uniformes, botas, útiles de limpieza personal, de limpieza de calzado, de limpieza de fusil, munición, raciones de combate, fusil). La mochila pesa en promedio 40 o 50 libras, el fusil de 7 a 9 libras y el chaleco de combate con alimentadoras, unas 8 a 10 libras más. En total, el comando lleva alrededor de 60 libras sobre su cuerpo, por lo que debe tener un entrenamiento muy fuerte y riguroso en la etapa preparatoria.

Una de las cuestiones que más se debate en la formación que tendría una mujer en el curso comando se centra en el peso que ella debe cargar. Para algunos comandos es imposible que las mujeres soporten esa carga, ya que promediando su masa corporal, que es entre 50 y 60 kilos, con una estatura promedio de 1,60 centímetros de altura, resulta imposible que soporte tanto peso y por tanto tiempo. Ante esto el mayor Silva sostiene que

En el caso hipotético [de] que las mujeres tengan armas de combate de infantería y caballería, si desean acceder a un curso comando deben cargar el mismo peso que su par masculino, ya que el peso que se lleva no es un peso por cargar, sino un peso que va a utilizar al momento de realizar las operaciones especiales [...] de igual manera, el cuerpo del comando se va adaptando para cargar el peso final. No desde el inicio carga las 60 libras, más bien es un trabajo progresivo que inicia con un peso aproximado de 40 libras para que en la fase final logre las 60 libras. Para esto el soldado, independientemente de su género, tiene que prepararse incluso con meses de anticipación para dar estas pruebas. [...] Dentro del ejército se tiene una idea de cómo son las pruebas del ingreso para

el curso de comando (Mayor Silva, comando BFE, entrevista personal, 10/11/2018).

Sin embargo, para algunas mujeres como la capitana Barros estos son estereotipos que se sustentan en la imposibilidad del hombre de entender que ellas sí son capaces. Para la capitana, cargar una mochila de 50 libras de peso hace parte del proceso de preparación y acondicionamiento físico que se debe tener para alcanzar la meta. Ella lo resume de la siguiente manera:

Cuando me enteré de que se abriría una nueva promoción del curso comando, comencé mi preparación, pedí a un compañero que me ayudara a entrenar. Él, [oficial] en base a su experiencia, me ayudó a acomodar la mochila. En un fin de semana sentí el peso real de la mochila y no te niego, fue fuerte, pero nunca le vi como un obstáculo, una imposibilidad o limitante. Es así como con este oficial decidimos hacerlo progresivo y trabajamos con 30 libras al principio y cada semana se aumentaba el peso hasta llegar a 50 libras, el recorrido fue diez kilómetros de ida y regreso, esta era la distancia que existía desde la brigada de El Oro a Puerto Bolívar. Como te digo, nunca le vi como una limitante el tema de la mochila, ni el resto de pruebas, porque me estaba preparando para eso desde el momento que supe de este curso y porque constantemente yo estaba en entrenamiento. Todas las pruebas por rendir se me hacían fáciles y en las que vi mayor esfuerzo físico, en ese mes y medio de preparación entrené en los otros aspectos como el buceo (15 metros), la natación utilitaria, la marcha de selección y por el salto de decisión no tenía problema porque tuve experiencia en la escuela militar, lo cual no se me hacía complicado (Entrevista personal a la capitana Paola Barros, 29/11/2018).

- La cuarta fase es la de tiro, que dura alrededor de tres semanas. En primer lugar, está el tiro de combate especial de comandos, que ocupa una semana y media. Allí se le enseña al comando a realizar operaciones como la toma y destrucción de un objetivo, una destrucción, rupturas de contacto, interdicciones, emboscadas, entre otras. En segundo lugar, durante la fase de explosivos, que dura una media semana, se le enseña el brechaje y aperturas y explosivos improvisados para que esté en condiciones de romper instalaciones, destruir objetivos con explosivos, volar troncos y estructuras de puentes y hacer emboscadas.

Se termina con combate urbano y combate cercano, que dura una semana y consiste en entrada a las instalaciones, lugares confinados, casas de asalto, instrucción contra terrorismo. Esta fase termina con un ejercicio integrado en el que se simula una situación en la cual deben destruir instalaciones enemigas, liberar rehenes y cumplir operaciones especiales.

- En la quinta fase o fase de mar, que dura dos semanas, el comando debe estar en condiciones de realizar operaciones anfibia para infiltrarse por vía acuática a cualquier escenario: se le enseña a habilitar y navegar una embarcación, ya sea a vela o a motor e infiltrarse por el mar de un punto a otro punto. La fase termina con un ejercicio combinado que consiste en navegar toda la noche y al otro día destruir un objetivo.
- La fase seis o fase de selva, que dura tres semanas, se realiza en el escenario selvático en la geografía fronteriza. Allí se enseña el empleo del equipo de selva para saber infiltrarse y desenvolverse en operaciones de comando en escenario selvático. También se da operaciones riverañas para que el comando pueda infiltrarse por métodos improvisados, como la espina de pez, las balsas o embarcaciones a motor. Esta fase termina con un patrullaje real.
- La séptima fase es la de operaciones especiales, que es una fase integradora de todo lo que se vio en el curso. Esta fase termina con una de resistencia al esfuerzo físico y psicológico, evasión y escape, en la que se simula que el comando ha caído en un campo de concentración y el enemigo, utilizando todo tipo de técnica coercitiva, va a tratar de obtener información, poniendo a prueba su resistencia al esfuerzo físico y psicológico. Debido a la alta exigencia del curso se dan bajas significativas, sobre todo en la fase uno. A veces hay bajas por enfermedad en la semana once o doce, ya sea por lesiones en hombros o piernas u otro mal de salud. Además de ello, por el tipo de labor que realiza esta unidad élite, sus integrantes son reentrenados de manera constante en actividades de mar, tierra y aire. Por último, su labor es 100 % operativa (teniente coronel Espinosa, comandante GEK-9, entrevista personal 13/9/2018).

1.6. Profesionalización y análisis de la nómina

El Grupo Especial de Comando (GEK-9) es parte del Orgánico de la Brigada de Fuerzas Especiales (BFE-9). Esta BFE-9 está integrada a su vez por un aproximado de 2000 hombres, de los cuales el 80 % de su personal militar ha realizado el curso de comandos, siendo la mayoría de ellos paracaidistas. De este número aproximado, la BFE-9 cuenta con once mujeres que realizan actividades administrativas, existiendo una ausencia total de mujeres comando como ya se ha mencionado. Entre las plazas laborales que ocupan estas once mujeres se encuentran labores de secretaría, policlínico, contabilidad, financiero y banda de música. Referente al personal masculino, en su gran mayoría son voluntarios y en menor cantidad oficiales directivos. Todos se encuentran en servicio activo, cumpliendo funciones operativas y en menor medida administrativas. A lo que concierne en su labor, cumplen con las funciones designadas en las distintas unidades subordinadas a la BFE-9 (BFE, correspondencia privada, 13/9/2018).

Esta división sexual del trabajo tiene sus raíces en las formas de organización de la familia patriarcal, en la que el trabajo doméstico es realizado por las mujeres mientras que los hombres son los proveedores de alimentos, protección y bienestar. Luego, esta forma se reestructuró con la llegada del capitalismo, en el entorno de la fábrica/oficina tal como se explica a continuación. Durante siglos, el sistema patriarcal definió los roles: el trabajo en lo público fue considerado “asunto de hombres” mientras que el trabajo doméstico fue asignado a las mujeres. En el siglo XIX, “la incorporación de estas al ámbito laboral se dio, entonces, en condiciones desiguales, en situación de desempleo, percibieron así salarios inferiores, por falta de experiencia y por la oposición de los hombres a que ‘sus lugares’ fueron ocupados por ellas” (Kandel, 2006, p. 12).

Según Ester Kandel (2006), estas relaciones de género fueron incorporadas y, por ende, recompuestas en la relación capital-trabajo. Pese a que el acceso a la esfera de lo público representó un logro para la mujer, hay algo que jamás cambió: las relaciones de poder y subordinación dentro del trabajo industrial. Las mujeres seguían siendo inferiores y debían estar vigiladas por los hombres. Fue por ello por lo

que se les empleó en las actividades manuales, operarias y de asistencia social, *continuum* de las relaciones sociales. Estas asimetrías sociales dieron pie a la discriminación y a las brechas salariales que persisten en la actualidad.

Al preguntarle a los comandos GEK-9 cómo definirían su trabajo y lo más complicado de ello, la mayoría contestó que su trabajo les permite cumplir cualquier misión encomendada sin importar el nivel de dificultad, mediante un entrenamiento y una preparación idónea que le permite realizar operaciones especiales internas y externas. Para los comandos, la disciplina, valentía, sacrificio, vocación e inteligencia emocional son cualidades indispensables al momento de realizar una operación especial. A pesar de estar preparados en lo físico, psicológico y emocional para su trabajo, consideran que lo más complicado de su labor es estar largas semanas fuera de casa y no recibir un incentivo, de comprensión o incluso económico por el trabajo arriesgado y silencioso que cumplen (GF GEK-9, 30/8/2018).

Referente al personal militar femenino, a los participantes de los distintos grupos focales y a los entrevistados se les preguntó si conocían experiencias internacionales en la cual las mujeres formaran parte de las fuerzas especiales, a lo que respondieron que los procesos de inclusión con enfoque de género en Estados Unidos, Noruega, Rusia, Francia, Israel, son muy exitosos. Señalan que la experiencia de la mujer en estos países se debe a la idiosincrasia y a la historia de participación en conflictos que han tenido y mantienen estos países, lo que le ha permitido a la mujer estar presente en los conflictos mundiales desde inicios del siglo xx. Sin embargo, enfatizan que la profesionalización en términos de labor de operatividad no es total o igual al del personal masculino.

Para el caso ecuatoriano, ambos grupos focales reflejan de manera ligera el posible panorama de lo que sería trabajar con una mujer en estas unidades élite. Pese a tener conocimiento de lo satisfactorio de las experiencias internacionales, aun no analizan la presunta inclusión de la mujer en el GEK. Esto se debe a la idea generalizada de que es muy poco lo que la mujer puede aportar al grupo, partiendo de que son seres débiles e incapaces en lo físico, lo que limitaría

sus tareas en una operación especial (GF profesional militar Esmil, 4/9/2018, GF GEK-9, 30/8/2018). Sin embargo, para la capitana Paola Barros, no existen barreras siempre y cuando la mujer se proponga lo que quiere:

Yo, en esa época estaba de deportista en la brigada y mantenía el ritmo de entrenamiento que tuve en la Esmil, por ende, me encontraba con un buen rendimiento físico. Además, todos los días entrenaba para las pruebas, corría en la madrugada una distancia considerable desde la brigada hasta Puerto Bolívar, por la tarde nadaba aproximadamente dos horas, pero también todos los días hacia ejercicios de barras (15 barras), flexiones de pecho completas, abdominales, los fines de semana practicaba doce metros de buceo, también practique el peso de la mochila (Entrevista a la capitana Paola Barros, 29/11/2019).

Según Letendre (2016), sobre las mujeres reposan muchos estigmas, entre ellos, que son carentes de habilidades y destrezas, y que esta carencia de “capacidades físicas” imposibilita la coherencia y unidad del grupo de combate. Por ende, la lucha de algunas mujeres empieza por demostrarse a sí mismas que tales prejuicios, que han forjado sus opositores, no son demostrables ni ciertos. Es de anotar que tales diferencias físicas no le restan valor al logro de la misión, ya que en un operativo las capacidades físicas son igual de importantes que la inteligencia, la estrategia, la eficacia, la cooperación y otros valores, que ayudan a que el comportamiento grupal sea un éxito.

Es por ello por lo que, ante la ausencia de cuerpo y capacidad física, las mujeres son ubicadas en puestos laborales en los cuales puede demostrar su destreza y sus habilidades intelectuales y organizativas: en áreas de lo administrativo, logístico, inteligencia militar y planificación, pero nunca jamás en lo operativo al 100 %. Este tipo de situación obedece a las características que en lo simbólico, social e histórico les han sido atribuidos a las mujeres dentro de esta institución. Según Letendre (2016), esta idea se ha perpetuado entre los científicos que estudian el comportamiento grupal, quienes sostienen que entre los hombres prospera la competencia, la jerarquía y el conflicto, mientras que en las mujeres prospera la igualdad y la cooperación. Mientras que los hombres son tomadores del riesgo y más

agresivos en lo físico, a las mujeres se les concibe por cuidadoras y empáticas. Un hecho que evidencia este argumento es que la mujer no cuenta con armas que le brindan al soldado la operatividad. “Las mujeres no son asignadas a armas de combate. Lo que hace que por el requisito de arma no realicen un curso de comando, y, por ende, no sea un profesional GEK-9” (teniente coronel Espinosa, comandante GEK-9, entrevista personal 13/9/2018).

Si bien, la mujer no cumple con el requisito de designación de armas para acceder a cursos comando en la Fuerza Terrestre, al discutir con los grupos focales trabajados sobre la profesionalización que tendría la mujer comando se dejan ver dos posibles escenarios: el primero, relacionado con los retos que tendría la mujer para ejercer una operatividad, y segundo, los aportes que brindaría el personal femenino a esta labor.

Respecto a la primera, las razones más nombradas fueron el esfuerzo físico, la infraestructura, maternidad, familia. Lo cual está en sintonía con lo expresado por el personal militar femenino que labora en la Brigada de Fuerzas Especiales, quienes manifestaron no sentirse atraídas por este curso debido al rol que desempeñan en su hogar, por el tiempo que deben invertir, el cual es mucho,¹⁹ pero sobre todo por razones familiares, ya que el trabajo de comando es incompatible con la familia y los hijos. Sin embargo, otras sí mostraron interés en ser parte, y consideran que aportarían de manera decidida a la igualdad.

Me gustaría trabajar como comando si me brindaran la oportunidad o quitaran ciertas restricciones, además realicé el curso de paracaidismo, porque son actividades que como militar me gustaría hacer [...] una mujer comando aportaría a la equidad de género, más si cumple con el mismo entrenamiento y función que los hombres (GF personal femenino BFE, 13/9/2018).

19 “Yo no me haría comando porque la función que realizo es administrativa y el curso de comando no tiene que ver con mi especialidad, además tengo familia” (GF personal femenino BFE, 13/9/2018). “No me hiciera comando por la situación de que quiero formar mi familia, tener hijos y para una madre la prioridad es su hijo [...] si una mujer no es comando es por el machismo, porque todos los cursos hasta ahora son solo de varones y una mujer que se postulara al curso comando no sería admitida poniéndole muchas trabas para que ingrese” (GF personal femenino BFE, 13/9/2018).

Las integrantes de este grupo focal señalan que otro de los retos a superar es que no cuentan con las instalaciones e infraestructura adecuada para el personal femenino, Ante esto, el comandante de la BFE, coronel Ramírez Ronier, menciona:

Los retos para las unidades tienen que ver principalmente con la adecuación de las instalaciones para que puedan ser usadas por el personal femenino, así también el personal masculino debe aprender a convivir con mujeres con madurez y profesionalismo del caso. Para las mujeres sería el adaptarse a un estilo de vida que normalmente hemos calificado que es únicamente para varones y aprender a sobreponerse a las vicisitudes que conlleva este tipo de formación, considerando que para la mujer se vuelve un esfuerzo mayor que para el hombre (Entrevista personal, 18/9/2018).

Referente a los aportes en fuerzas especiales, el grupo focal conformado por los cadetes de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro y de la Brigada de Fuerzas Especiales señalan que lo primero que se debe hacer es romper los paradigmas y estereotipos impuestos que menoscaban la labor de la mujer. En el tema militar consideran que tendrían una mayor participación en actividades de infiltración, reconocimiento del enemigo e inteligencia militar, además de apoyar en el cumplimiento del marco legal de derechos humanos en operaciones especiales. Pese a estos comentarios, otra parte de los participantes manifiestan que no existiría aporte alguno ya que en funciones todo el personal comando tiene el mismo entrenamiento y misión, aportando todos de igual manera y específica (GF GEK-9, 30/8/2018; GF cadetes H Esmil, 3/8/2018). Uno de los instructores de la Esmil y también comando GEK-9 comparte esta idea.

El entrenamiento es estándar, en este tipo de operaciones especiales el comando es visto como un soldado, independientemente de su género, el cual cumpliría con éxito la misión, ya que tienen la misma preparación que sus otros compañeros (capitán Jorge Trujillo, instructor de la Esmil, entrevista personal, 4/9/2018).

Si bien no hay mujeres comando, al momento de preguntar si hay equidad en la distribución de funciones entre hombres y mujeres en el ejército ecuatoriano, surgieron respuestas que brindarían un norte

para conocer el rol de la mujer en esta institución. Los grupos focales y entrevistas personales coincidieron en responder que no existe equidad en este tema. Por el lado de las mujeres, creen que la institución las emplea en funciones administrativas, limitándolas a ejercer funciones de operatividad, ya sea por el arma que les designan o por los estereotipos que consideran a la mujer más débil y vulnerable para trabajar en situaciones que implican el uso de la fuerza, tal como se refleja en las opiniones del personal militar femenino que colaboró en esta investigación, entre ellos:

No hay equidad porque aún piensan que las mujeres no somos capaces de realizar las cosas como se supone que ellos lo harían (Participante personal voluntario, grupo focal personal femenino BFE, 13/9/2018).

No hay equidad de funciones porque a las mujeres no les dan los mismos trabajos que a los hombres, porque piensan en su debilidad. Manteniendo el machismo y discriminación (Participante personal voluntario, grupo focal cadetes de la Esmil, 3/9/2018).

El hecho de que la mujer sea designada a actividades administrativas refleja los vínculos sociales que se generan a partir del sexo y del trabajo, atribuyéndole, en ambos casos, un lugar secundario en la esfera laboral. Estos atributos, que son el resultado de la socialización de género, definen qué oficios son ejercidos por las mujeres, cuáles por los hombres y qué oficios son mixtos. De manera que se naturaliza los oficios y las tareas que pueden asumir las mujeres, tales como:

[...]la enseñanza y el cuidado de los niños; la dactilógrafa (se asimilaba a la ejecución pianística) y los trabajos de oficina se suponían muy adecuados a su naturaleza sumisa, a su tolerancia y su capacidad de repetición, así como su gusto por los detalles (Kandel, 2006, p. 29).

El personal masculino señala que existe una equidad parcial, ya que todas las actividades dentro de la institución están diseñadas para que hombres y mujeres puedan realizarlas. Sin embargo, ellos asumen que hay actividades que no pueden ser cumplidas por las mujeres, debido a: 1) sentido de protección de los hombres hacia las

mujeres, que hace que se evite emplearlas en situaciones de operatividad que implique riesgo y exigente esfuerzo físico, lo que refuerza la división social del trabajo según el género, por ende, las mujeres tienen vetadas algunas labores de operatividad que no le son negadas a los varones; 2) el máximo desempeño de las mujeres se ve reflejado en la parte de servicios y administrativa, en ese sentido, se perpetua la idea de que la mujer es un apoyo al hombre a la consecución de sus objetivos y que ellas solo pueden actuar en función de las estrategias y la capacidad que tienen ellos; 3) para no vulnerar el derecho a la salud, derechos reproductivos y de procreación y el derecho a formar una familia por parte de las mujeres; y 4) porque se subestima las capacidades y habilidades de la mujer al pensar que “realizar actividades de operatividad perjudica la parte física y de salud” (Anónimo, entrevista personal, 4/9/2018).

Quizás por ello, y ante la pregunta de que si en una operación especial preferirían estar acompañados por un hombre, mujer o sin distinción del género, la respuesta mayoritaria es que los hombres prefieren estar acompañados de hombres, reflejando una masculinización del oficio y las labores de combate (GF alumnos comando BFE, 13/9/2018; GF GEK-9, 30/8/2018; GF cadetes H Esmil, 3/9/2018). Empero, lo curioso es el resultado que se obtuvo al hacer la misma pregunta a las mujeres, quienes escogieron como primera opción “estar acompañadas de hombres”. Demostrando que las actividades de fuerzas especiales en su imaginario le pertenecen al género masculino y es aún utópico para ciertas mujeres pensar que estas unidades también pueden ser integradas por mujeres.

1.7. Consideraciones sobre el GEK-9

En los grupos élite de fuerzas especiales, tanto de lo macro (BFE 9) como a lo micro (GEK-9), la estructura machista y patriarcal no da muestras de flexibilidad y apertura a las mujeres comando. Desde su creación, las fuerzas especiales como el GEK-9 tienen como campo de actividades las zonas rurales y provinciales, por fuera de la ciudad; de hecho, gran parte de su entrenamiento tiene lugar en ambientes selváticos y hostiles en el cual hay poco contacto con la ciudadanía. Esto genera que el personal de combate viva y experimente, de

manera constante, condiciones adversas y de hostilidad, que refuerzan el carácter de “hombría” y rudeza de los hombres frente a la naturaleza y el enemigo. Entre los mismos comandos se promueven y reproducen estas ideas machistas y etnocéntricas, teniendo en cuenta que los grupos en el cuales operan son reducidos y no existe la posibilidad de que una mujer entre a formar parte de ese mundo varonil, lo cual es visto como algo extraño que genera dudas.

Al indagar, en primer lugar, por las razones por las que no existen mujeres con armas en esta unidad, existen dos respuestas: 1) desinterés institucional y de los altos mandos de que ellas participen como pie de fuerza activo de las Fuerzas Armadas; y 2) las ideas machistas y sexistas que conllevan a la discriminación y a la vulneración del derecho al trabajo, a la igualdad y a la oportunidad. Según Ricoy (2016), esta vulneración limita el desempeño de los objetivos y los intereses de las mujeres, dando lugar a la reproducción de las jerarquías y la toma de decisiones a cargo de los hombres. Además, estas limitaciones no garantizan la presencia de la mujer en las evaluaciones para el ascenso y en la selección de cursos de capacitación. La mujer queda relegada del sistema patriarcal, en el cual el derecho al trabajo, a la educación, al desarrollo personal y demás, queda en manos de los hombres.

Según los hombres del GEK-9 y de más profesionales militares comandos y no comandos que participaron de esta investigación, la incorporación de la mujer en esta unidad está en función de qué tan lento o que tan rápido vayan los avances tecnológicos en el país. Como se comentó de manera previa, esta justificación es muy sesgada y limitada, ya que debemos observar que el uso de la tecnología, en términos amplios, nos beneficia a todos y todas, y no solo a las mujeres. Debemos entender que la tecnología no representa por sí misma una oportunidad para que las mujeres ingresen a la unidad. El ingreso de las mujeres debería ser un derecho universal y ciudadano. Del mismo modo, hay todo un discurso biológico, de diferencias metabólicas, hormonales, óseas y de mentalidad, que va en detrimento de la mujer y que pretende subyugarla como un sujeto incapaz de ejecutar por sí misma una actividad, liderar un equipo de fuerzas especiales y tomar decisiones para el beneficio de todo el equipo.

En definitiva, dentro de la Brigada de Fuerzas Especiales, y dentro de sus cursos de formación, se ha naturalizado como algo cierto y verdadero que las mujeres no tienen las competencias y habilidades para llevar adelante un operativo frontal y de combate, relegándola a las actividades administrativas y de servicios. Y confiando en que, algún día, la tecnología pueda traer por sí sola (y como por arte de magia) la igualdad entre hombres y mujeres.

2. Fuerzas especiales del Cuerpo de Infantería de Marina (hombres rana)

2.1. Antecedentes del Cuinma

La historia señala que la primera infantería de marina que apareció en el mundo fue de origen español, creada por el rey Carlos I en 1557, quien delegó a las compañías militares del mar de Nápoles escuadras permanentes del Mediterráneo. No obstante, fue Felipe II quien creó el concepto de “fuerza de desembarco” para aludir el poder naval en las costas. Las fuerzas armadas tenían que combatir en tierra y regresar a los navíos sin ninguna dificultad, dando paso a los tercios del mar de Nápoles: precursores de los cuerpos de infantería de marina del mundo (Cuinma, correspondencia privada, 6/9/2018).

Los diferentes Estados han hecho uso de su poder naval para lograr sus intereses nacionales. Tal fue el desembarco de Normandía durante la Segunda Guerra Mundial, el desembarco en Kuwait en la Guerra del Golfo, la conquista de América por parte de la Corona española, la conquista de Inglaterra por los vikingos, entre otros. Cualquier acción militar realizada contra una costa que no es propia es considerada una operación anfibia que permite a los países asegurar su poder económico y político con el empleo de los cuerpos de infantería de marina (Cuinma, correspondencia privada, 6/9/2018).

En el caso de Ecuador, en 1962 se creó el primer Batallón de Infantería de Marina denominado (Batin) que, tiempo después, por Decreto Ejecutivo del entonces presidente de la República Clemente Yerovi, el 12 de noviembre de 1966, pasó a denominarse Cuerpo de Infantería de Marina (Cuinma). El propósito de este último era contar con una unidad de fuerzas especiales encargada de las

operaciones marítimas que contribuyese a la formación de los marinos ecuatorianos que se desempeñaban en actividades de control de contrabando, salvataje en mar, construcción de fuertes, muelles y todo tipo de acciones a favor de la seguridad nacional (Cuinma, correspondencia privada, 6/9/2018).

El trabajo de un infante de marina consiste en ejecutar operaciones de asalto anfibio, empleando a la tropa de manera infiltrada e inmediata en una playa o área hostil con el objetivo de cumplir la misión tierra adentro, para de esta forma localizar, tomar el contacto y destruir al enemigo por medio de maniobra o de fuego, además de emplear medios de acción que dispone y así rechazar el asalto y ataque del enemigo. El infante de marina realiza operaciones especiales cuya característica principal es la sorpresa, su trabajo les permite actuar en aire, tierra y mar (Cuinma, correspondencia privada, 6/9/2018).

El primer comandante del Cuinma fue el capitán de fragata Napoleón Cabezas Montalvo, quien junto con el teniente de fragata Gastón Queirolo y el alférez Hugo Unda Aguirre se convirtieron en los pioneros de esta unidad. El Cuinma realizó el primer curso de hombres rana tras recibir a los oficiales que realizaron el curso de buzos tácticos en la marina italiana. De igual manera, con el personal ecuatoriano que realizó el primer curso de comandos anfibios en Brasil, decidieron realizar el primer curso de comandos anfibios en Ecuador. Los cursos de paracaidismo y salto libre también estuvieron presentes en la formación de los infantes, lo que les permitía mejorar las capacidades en operaciones especiales de la marina (Cuinma, correspondencia privada, 6/9/2018).

2.2. El Cuinma-hombres rana: unidad élite de las fuerzas especiales de la Armada

El Cuerpo de Infantería de Marina (Cuinma) es una unidad élite que contribuye a la defensa de la soberanía y la integridad territorial en el ámbito naval. Esta unidad está conformada en su gran mayoría por infantes de marina, pero también cuenta con personal de otras armas o servicios que trabajan en gran parte en temas administrativos. A diferencia de la Fuerza Terrestre, en la que sus estudiantes reciben

su arma al momento de la graduación de las escuelas de formación (Esforse, Esmil), en la Fuerza Naval los cadetes, posterior a su graduación, y una vez iniciada su vida profesional, tienen la posibilidad de escoger un arma entre las que figura: superficie, guardacostas,²⁰ aviador naval,²¹ submarinistas²² e infante de marina.²³ Estas armas son entregadas por decisión voluntaria del militar naval y de acuerdo con las necesidades de la institución (Cuinma, correspondencia privada, 7/9/2018).

Los oficiales²⁴ que escogen el arma de infante de marina deben realizar un curso de especialidad en la Escuela de Infantería de Marina²⁵ que dura entre siete y nueve meses. En el caso de los tripulantes,²⁶ no es necesario que realicen este curso de especialidad debido a que ellos cuentan con un arma designada desde el instante de su graduación, entre las cuales se encuentra la de infantería marina. En este sentido, tanto el personal oficial como de tripulantes que cuenten con esta arma puede acceder a diferentes cursos y capacitaciones como paracaidista, jefe de salto, saltador libre operacional, contra-guerrilla y operaciones riverieñas o realizar cursos de fuerzas especiales

20 Guardacostas: fuerza del componente naval, responsable de ejercer la autoridad marítima en cumplimiento del código marítimo.

21 Aviador naval: arte del componente naval, responsable de realizar operaciones de exploración y observación marítima aérea para la detención de blancos, aeronaves o submarinos.

22 Submarinistas: parte del componente naval, cuya misión consiste en realizar operaciones bajo la superficie para detección y destrucción de blancos navales. Además, permite infiltración de infantes de marina.

23 Infante de marina (IM): parte del componente naval con la misión de realizar operaciones de proyección naval hacia el continente para destruir posiciones específicas en tierra, también contribuye en la defensa de costas.

24 Oficiales de marina: se forman en la Escuela Superior Naval (Essuna), en la que realizan el curso de guardiamarinas de arma por cuatro años. En su graduación, por medio de la Universidad Naval (Uninav) obtienen el título de licenciados en ciencias navales y reciben el arma de alférez de fragata. Son el personal directivo de la Armada.

25 Escuela de Infantería Marina: instituto de especialización militar que capacita al personal de la fuerza naval con la especialidad de Infantería de Marina para la ejecución de operaciones especiales.

26 Tripulantes de marina: se forman en la Escuela de Grumetes, en la que realizan el curso de grumetes de arma durante dos años para luego salir con el grado de marinero con un título tecnológico otorgado por el Instituto Tecnológico Superior "Centro Tecnológico Naval". A su graduación reciben las armas de buques de guerra, submarinos, aviación naval e infantería de marina. Son el personal técnico operativo de la Armada.

como comando anfibio y hombre rana. Solo los infantes que hayan realizado el curso de fuerzas especiales son reconocidos como comandos anfibios u hombres rana (Cuinma, correspondencia privada, 7/9/2018).

El Cuinma se encuentra adscrita al Comando de Operaciones Navales, encargada a su vez de la fuerza operativa de la Armada del Ecuador. Su misión consiste en preparar al personal militar para que enfrenten cualquier contingencia relacionada con la vigilancia y control del espacio marítimo, seguridad en áreas estratégicas, seguridad en los retenes navales de la costa ecuatoriana, combate a la delincuencia en el mar, control al narcotráfico, prevención al contrabando de combustibles, pesca no autorizada y contaminación. Los infantes de marina de las fuerzas especiales (comando anfibio u hombres rana) ejecutan en la Armada del Ecuador operaciones especiales de incursión e infiltración anfibia, operaciones aerotransportadas, operaciones de protección de costas y operaciones contrterroristas. Los mencionados grupos élite forman parte de la estructura orgánica del Cuinma (Cuinma, correspondencia privada, 7/9/2018).

2.3. Rol de la mujer en el Cuinma de la Armada ecuatoriana

El Cuinma está compuesto por infantes de marina con una especialidad en la primera línea de combate.²⁷ Desde su creación, ha estado integrada por personal masculino. Sin embargo, en el año 2008 se dio la oportunidad para que el personal oficial femenino forme parte de todas las especialidades de la Fuerza Naval, incluyendo la de infantes de marina (Cuinma, correspondencia privada, 7/9/2018). Cabe destacar que la inclusión en el arma de infantes de marina se dio solo en el personal femenino de oficiales, pero no ocurrió lo mismo con el personal femenino de tripulantes.

Al indagar la razón por la cual solo el personal femenino de oficiales de la Armada pudo acceder a la infantería de marina y no el

27 Primera línea de combate: la política de defensa nacional considera en su concepto estratégico la conformación de un sistema de alerta temprana, el cual se articulará al subsistema de inteligencia militar para detectar las potenciales amenazas que puedan ejecutar una agresión. Las bases militares que ejecutan vigilancia y protección de fronteras materializan la primera línea de combate.

personal femenino de tripulantes, vemos que la Armada de Ecuador no siempre cuenta con una infraestructura adecuada para el desarrollo de sus actividades, siendo las Escuela Superior Naval²⁸ y la Escuela de Grumetes²⁹ las únicas que tienen dicho requerimiento. Por su parte, la Escuela de Infantería de Marina no dispone de una infraestructura apropiada para la fase de formación si se abriese un curso de IM para las grumetes (comando Cuinma, entrevista personal, 29/11/2018).

Lo anterior se convierte en una barrera para algunas mujeres que no pueden completar su formación, dadas las carencias en la adecuación de una infraestructura. Al respecto, Pilar Gallardo (2012) señala que esta fue una discusión en las armadas de Italia y Francia en la década de 1990, pues, aunque había voluntad política para que la mujer postulara a la carrera de armas, se necesitaba de una reforma normativa e infraestructura para lograr los avances que se dieron tiempo después. Solo así, “el balance de los dos primeros años de presencia de personal femenino resultó positivo entre sus compañeros, especialmente al centrar los méritos tanto de unos como de otras en las cualidades y habilidades individuales” (Gallardo, 2012, p. 150). Incluso Francia fue mucho más allá en el momento en que la Comisión de Estudio Prospectivo de la Mujer Militar solicitó suprimir la “F” (*femme*) que iba anexado al nombre y desarrollar infraestructuras que facilitasen la atención de los hijos.

Entre las razones por las que las tripulantes femeninas no tienen acceso a esta especialización se encuentra que: 1) las vacantes funcionales del personal femenino en el orgánico (entiéndase como espacio laboral) de las unidades de la marina están destinadas para actividades específicas como apoyo a la maniobra naval: comunicaciones, sanidad, transporte, administración en general; 2) no existen vacantes orgánicas para mujeres tripulantes en la especialidad de infantería marina debido a que no hay la necesidad del servicio; 3) no se cuenta con el presupuesto que implica crear la infraestructura en el

28 Escuela Superior Naval: instituto de formación del personal militar que ejecutará las funciones de comando en las unidades de nivel táctico de la fuerza naval.

29 Escuela de Grumetes: instituto de formación del personal militar que ejecutará las operaciones en nivel táctico en la Armada.

Cuinma; y 4) no existe un plan de carrera (perfil profesional) para esa especialidad (Cuinma, correspondencia privada, 7/9/2018).

CPNV-EM Ángel Orellana, entonces comandante del Cuinma, señala que dentro de la planificación se deben cubrir ciertas vacantes, como las plazas de personal técnico y de servicios, que son de prioridad institucional, lo que deja entrever que para la institución no es urgente abrir un curso de infantería para el personal femenino de tripulante. No obstante, esta unidad no descarta que en un futuro se adecue la infraestructura y se tome la decisión de incluir a las mujeres tripulantes a la infantería de marina (contraalmirante Orellana, comandante del Cuinma, entrevista personal, 29/11/2018).

Este tipo de justificación evidencia que no hay intenciones en el corto y mediano plazo por parte de la institución de entregar el arma de infantería a las tripulantes del Cuinma, lo cual nos deja rezagados como Estado en la búsqueda de la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. El Cuinma se ha construido sobre la base de la confianza, el orgullo y la vinculación de sus integrantes, por lo que dentro del sentido de pertenencia y unidad no hay cabida para otros integrantes. Lo que se necesita es seguir legitimando la efectividad del grupo bajo los ideales que lo han conformado durante muchas décadas: grupo de élite conformado solo por hombres y ciertas mujeres. Otro elemento que aporta Gallardo (2012) a esta discusión es que necesitamos saber cuáles son las demandas e intereses de las mujeres al respecto. Son las demandas sociales e ideológicas las que han generado los cambios y las aperturas en estas instituciones masculinas por tradición (Gallardo, 2012).

Hasta el año 2018, existían cinco mujeres infantes de marina, todas oficiales de diferente grado. La razón por la cual decidieron ser infantes de marina es por el tipo de trabajo y las funciones que realiza la unidad, además del interés por trabajar en el terreno de forma operativa. Su incorporación, aseguran, fue una decisión de la Fuerza Naval, la cual ofreció igualdad de oportunidades entre el personal masculino y femenino. Una igualdad que no se aplica del todo, ya que las oficiales tienen derecho a ciertos espacios y oportunidades que el personal de tripulantes aún no posee. Esto contrasta con

el discurso del Cuinma, para el cual el personal femenino es un reflejo de las oportunidades que ha abierto las Fuerzas Armadas, amparándose en el hecho de que es una unidad que cuenta con infantes mujeres que cumplen con las tareas acordes a su jerarquía en los diferentes batallones de forma eficiente y equitativa al igual que sus compañeros varones (Cuinma, correspondencia privada, 7/9/2018).

Al intentar desentrañar las razones por las que solo cinco mujeres han mostrado interés en pertenecer a esta unidad desde el 2008 y hasta la actualidad, vemos que entre las argumentaciones se encuentra cierto desinterés y la presencia de ambiguas razones, como se refleja en las siguientes explicaciones. Según las oficiales con la especialidad de infantería de marina, la ausencia de mujeres en esta unidad se debe porque existe la idea de que el entrenamiento físico es muy exigente para las mujeres. Para otras oficiales, esto se debe a que la especialidad de infantería es muy similar a una de las armas de combate de la Fuerza Terrestre, alejada a la realidad y función de lo que hace un militar naval (contraalmirante Orellana, comandante del Cuinma, entrevista personal, 29/11/2018; teniente de fragata Gabriela Urquizo, entrevista personal, 7/9/2018; contralmirante Pacheco, entrevista personal, 6/9/2018).

La dificultad no consiste en que la mujer esté en condiciones o no de soportar el entrenamiento físico que se imparte en el Cuinma. El asunto es que no existe un estándar objetivo que califique a los hombres y mujeres, lo que genera discriminación y sexismo, incluso entre ellas mismas. Por ende, la opinión que tienen las oficiales se justifica por sí misma: una mujer con mucha dificultad podrá superar un entrenamiento que fue pensado para los hombres, la fuerza y la capacidad de un ejercicio para ellos solo lo puede superar un hombre mismo. Por ende, el reto a futuro consiste en deconstruir la idea de que las mujeres deben ser capaces de igualar o superar los estándares de sus pares varones y “demostrar su igualdad en cuanto a su capacidad y ser útil en combate” (Eden, 2015, p. 31).

Entre el personal de tripulantes femenino de servicio del Cuinma se siente inconformismo por no acceder a la especialidad de infantes de marina. Ellas desean tener igualdad en el trato y empleabilidad,

sobre todo en la parte operativa y en la postulación de cursos (GF personal militar Cuinma, 7/9/2018), aspectos que generan límites y la profundización de brechas en el desarrollo profesional. Si bien cada institución tiene contemplado las funciones y responsabilidades que cada integrante debe asumir, el acceso a especialidades y capacitaciones debe ser igual para todos sus integrantes. “Debería existir inclusión de la mujer en este tipo de cursos. Dar las oportunidades y eliminar las células de discriminación, machismo y diferencia de profesionalización incluso entre el mismo personal femenino que labora en el Cuinma” (participante GF personal militar Cuinma, 7/9/2018). Para el personal oficial femenino, pertenecer al arma de infantería de marina es un reto profesional y personal, debido al entrenamiento constante y tipo de trabajo que deben cumplir.

Según la teniente de fragata Gabriela Urquizo, para ser comando es necesario superar el curso de fuerzas especiales y tener las capacidades para contraatacar al enemigo sin ser visto. “Ser comando es tener una capacitación adicional, aparte de ser infante, para poder operar en cualquier lugar de la competencia naval” (entrevista personal, 7/9/2018). Si bien las oficiales militares de la armada con especialidad de infantería de marina no tienen impedimento legal o formal para postular al curso de fuerzas especiales, aun no existen mujeres que pertenezcan a estos grupos élite de combate como el de hombres rana. De acuerdo con lo investigado, ello obedece a dos razones: 1) a la negativa por parte de un grupo de personas que integran la Armada, quienes no están de acuerdo con la postulación de las mujeres, argumentando la ausencia de una infraestructura adecuada. “Cuando quise hacer el curso comando anfibio, me dijeron que no estaban preparados con la parte de infraestructura, por lo cual no podía postular” (teniente de fragata Gabriela Urquizo, entrevista personal, 7/9/2018); y 2) esto se convierte en una trampa institucional que hace que las mujeres puedan postular para los cursos de comando, pero no todas logren superar las pruebas de ingreso.

Es decir, pese a que cuentan con el deseo y la voluntad para realizar este tipo de cursos, aun no es posible el ingreso y permanencia del personal femenino en cursos élite debido a las condiciones desventajosas para ellas, quienes tienen que afrontar una serie de pruebas

físicas, durante el proceso de ingreso y de formación, que fueron diseñadas por y solo para los hombres.

De la postulación que hice al curso de hombre rana, lo más difícil fue completar la prueba física de fuerzas especiales. Era un ejercicio tras otro, debí entrenar con más tiempo y concentrarme más en mis puntos de quiebre, pero esas cosas se aprenden con la experiencia. Espero [que] haya otra oportunidad y que en esa ocasión cumpla con el tiempo en las pruebas físicas y así poder ingresar al curso de hombre rana (ALFGIM Estefanía Castillo, 19/11/2018).

El personal de fuerzas especiales navales considera que el entrenamiento que recibe un comando resulta muy exigente para una mujer, por ende, no lograría superar las fases que implican el entrenamiento, ya que este a su criterio no es apto para la fisiología femenina (GF comando Cuinma, 6/9/2018). Esto reitera la idea hegemónica de que los hombres constituyen la capacidad y la fortaleza física, mientras que las mujeres son el lado débil y amoroso de la naturaleza. Argumentos que no toman en cuenta que en otros países, como Francia o Estados Unidos, la mujer forma parte de los grupos de fuerzas especiales y de grupos irregulares, con entrenamientos aún más exigentes.

Esto obedece, de igual forma, al machismo que predomina en las Fuerzas Armadas y que legitima la instauración de los roles binarios y la división sexual del trabajo. Para la mayoría de los participantes del grupo focal con personal hombres rana, una mujer no debe formar parte de la primera línea de combate ya que no se encuentra capacitada para ello, pese a que cuentan con compañeras con un arma de combate. Esto se explica por qué no todos los comandos han tenido la oportunidad de trabajar en operativos directos con personal femenino, por ser muy reducido el número de las oficiales infantiles (GF comando Cuinma, 6/9/2018).

Otra de las razones es por la construcción social y arquetípica de lo “femenino”, expresada en discursos y representaciones que consideran que la mujer debe vivir para los otros y preservar a la familia como método de continuidad de la especie humana. Esto se evidenció en los grupos focales realizados. Algunos hombres rana indicaron

que las Fuerzas Armadas siguen evidenciando actitudes paternalistas hacia el personal femenino en el cual se considera a la mujer como un sujeto frágil. Si bien las mujeres ingresan a la institución con los mismos derechos y obligaciones que los hombres, al momento de operar y realizar trabajos en el terreno se las mantiene aisladas en ciertas situaciones para no ponerlas en riesgo operativo (GF comando Cuinma, 6/9/2018).

Lo dicho con anterioridad es una constante en las Fuerzas Armadas: existe un afán por proteger a la mujer, no pensando en su bienestar o debido a que se preocupen por ella, sino porque se sigue pensando que ellos son los protagonistas y que la masculinidad es uno de los requisitos para ser buen guerrero (Mejía, Revelo y Yáñez, 2014). Esto, además, revela que no se confía en la autonomía, en el liderazgo y en las decisiones de las mujeres. “Se supone que, al insertar mujeres al conflicto, los hombres presentarían altos niveles de desconfianza hacia las mujeres por no tener una serie de cualidades óptimas para estar en la guerra y aparte por su gran emotividad, esto supuestamente influiría en un mal desempeño en el conflicto” (Mejía, Revelo y Yáñez, 2014, p. 11).

En el Cuinma existe una aceptación enmascarada de la mujer: genera beneplácito que las mujeres formen parte de un arma de combate en las Fuerzas Armadas, pero ven con recelo y egoísmo que estas integren la primera línea de combate en fuerzas especiales. Al preguntar al grupo focal de los hombres rana si ven la posibilidad de que las mujeres formen parte de esta unidad, la respuesta fue muy clara: es un cupo que se gana. Por ende, el ingreso de una mujer a la unidad rompería los paradigmas de la institución y superaría las “propias limitaciones que tiene la mujer”³⁰ (GF comando Cuinma, 6/9/2018). Sabemos de antemano que la mujer no “ganará” ninguno de esos cupos mientras el entrenamiento no sea pensado en las mujeres también. Por último, no es el entrenamiento lo que genera los límites: es la cultura patriarcal y los roles sociales las brechas más profundas que las mujeres deben superar.

30 Esta frase fue obtenida del grupo focal de fuerzas especiales hombres rana. Según los participantes, esta frase alude a la falta de capacidad de la mujer en las pruebas físicas, el entrenamiento y la exigencia laboral de un comando.

La preparación física y psicológica de la mujer debe estar enfocada a superar las pruebas de ingreso y el entrenamiento del curso de hombres rana (término machista y poco integrante, después de todo). Si esto no puede hacerse reformulando las pruebas y obstáculos, debe plantearse algunos cambios y adaptaciones al sistema de entrenamiento. En el libro *Women in the Military: Flirting with Disaster*, por ejemplo, se señala que en Annapolis se añadió un taburete escalonado de dos pies al curso de obstáculos para que la mujer pudiera subir un muro de ocho pies (Eden, 2015). Esto demuestra que una pequeña modificación en las pruebas físicas y en ciertos estándares de evaluación facilitaría la inclusión de las mujeres.

Otros ejemplos podrían ser la reducción de la distancia en el salto al muro o de la altura del mismo; también, en las barras, no medir la rapidez o la secuencia sino el tiempo que pueden permanecer colgadas (Eden, 2015). Lo señalado es solo un ejemplo de las medidas que se pueden adoptar, pero estas no se constituyen en la única o más adecuada solución. Existen otros tipos de acciones o políticas de equidad de género, por ejemplo, que pueden contribuir a la inserción de la mujer a las fuerzas especiales, que asegure su permanencia y que garantice un entrenamiento pensado en el personal femenino que le interese y busque ser comando.

Enfocándose en el punto que concierne a esta investigación, que es la presencia de la mujer en fuerzas especiales, no existe aún militares mujeres que hayan superado el entrenamiento y que formen parte de estos grupos élite. Si bien es indispensable que las mujeres tengan una preparación progresiva y que sea apoyada por la institución, aún no hay los mecanismos para su vinculación. La solución no radica en comprar el discurso masculino que han construido sobre la necesidad de que las mujeres iguallen a los hombres. Más bien debe basarse en la edificación de políticas que permita integrar a las mujeres a fuerzas especiales desde sus fortalezas y no desde la exigencia de que rindan lo mismo que el personal masculino.

El personal femenino con el arma de infantería considera que la inclusión de la mujer a las fuerzas especiales debe basarse en una preparación previa que contenga todas las posibilidades para una

adecuada incorporación. Asimismo, aseguran que el proceso de selección e ingreso a estos grupos debe ser el mismo entre hombres y mujeres, con el fin de que el proceso sea igualitario. Quizás lo que desconocen estas mujeres es que el asunto no se trata de la búsqueda de la igualdad, sino de la búsqueda de equidad en virtud de sus capacidades y condiciones. Han existido tantas deficiencias y lagunas con enfoque de género en el país que ahora que las mujeres han logrado un espacio en las fuerzas militares no podemos seguirle poniendo trabas a sus aspiraciones y seguir “filtrando” su interés con trabas en la infraestructura, el rendimiento físico y demás.

Es necesario pensar en las particularidades de las instituciones militares (mujeres) y no en la universalidad (sistema patriarcal) que estructura el proceso de selección e ingreso a los comandos. La singularidad y la universalidad de la institución no puede obstaculizar el criterio de disponibilidad, es decir, si hay intereses por parte de las mujeres para conformar estos grupos élite (hablando de la especialidad de infantería de marina y de fuerzas especiales) se debe aprovechar su interés y explotar sus capacidades con el fin de potencializar el objetivo de la unidad y de la misión. Mientras sigamos pensando en cubrir las vacantes del personal técnico y de servicios, y no en abrir la unidad con cursos de infantería para las tripulantes, no veremos ningún cambio cualitativo que beneficie no solo a las mujeres, sino al resto de la unidad.

2.4. Proceso de selección y requisitos de ingreso

Para ingresar a la especialización de infantería de marina se realiza un proceso por separado entre el personal directivo y de tripulantes. En el caso de los oficiales, una vez que se gradúan de la Escuela Superior Naval, salen con el grado de oficiales de fragata de marina y tienen la opción, en funciones, de escoger las siguientes especialidades: superficie, guardacostas, aviador naval, submarinista o infante de marina. Aquellos que escogen la última opción esperan el comunicado oficial en el cual se les da a conocer la invitación para postular al curso de especialización y cumplir con requisitos básicos como tener la predisposición para realizar el curso y contar con el grado de alférez de fragata. Para esta especialización, que corresponde a un arma de

combate en la Fuerza Terrestre, puede postular tanto el personal directivo femenino como el masculino y realizar un curso de seis meses.

Respecto a los tripulantes, a diferencia de los oficiales, desde las escuelas de formación estos se gradúan con la especialidad de infantería de marina. No obstante, esta especialización en los tripulantes solo es asignada al personal masculino, el cual, posterior a su graduación y en empleo de sus labores, tiene la posibilidad de realizar subespecialidades como combate, apoyo de combate y apoyo de servicio de combate. El personal femenino de tripulantes está a cargo de otras actividades relacionadas con lo administrativo y logístico.

En lo que concierne a las fuerzas especiales, como el curso de hombres rana y el de comando anfibio, son cursos contemplados en el Plan Anual de Capacitación de la Escuela de Infantería de Marina que forma parte también de la estructura orgánica del Cuinma y tiene por propósito mejorar la formación del personal de infantería. Esta escuela es la encargada de la planificación, seguimiento y evaluación del curso de comandos, estableciendo requisitos que el postulante debe cumplir. En primera instancia se envía un comunicado de invitación para la postulación del curso y una vez que el personal militar se ha enterado de esta capacitación se inicia el proceso de postulación, de acuerdo con los parámetros requeridos por la unidad, entre ellos, presentar un mensaje militar del reparto en el cual se encuentra el aspirante, ser infante de marina, comando de la Brigada Patria de la Fuerza Terrestre o infante aéreo de la FAE, tener una edad máxima de 27 años y 11 meses al momento de la postulación y hacer un análisis de la vida militar u hoja de vida naval actualizada.

Una vez que se ha postulado, se le comunica al aspirante que debe rendir las pruebas médicas, psicológicas, académicas y físicas. Esta última es evaluada por medio de las pruebas de fuerzas especiales, que consisten en natación-*side strok*,³¹ flexiones de codo, flexiones de cadera y flexiones de barra. El proceso de ingreso al curso comando

31 El *sidestroke* es un movimiento de natación en el cual el nadador se encuentra de lado con el brazo asimétrico y movimiento de la pierna. Es útil como una técnica de salvamento y se utiliza a menudo para la natación de larga distancia, además de permitir al nadador aumentar su resistencia. Este tipo de natación es frecuente en las élites de las Fuerzas Armadas.

anfibio u hombre rana del Cuinma es igual entre el personal femenino y el personal masculino de infantes de marina. Realizan un mismo proceso y con las mismas pruebas y evaluaciones. Respecto a las pruebas físicas, el Cuinma tiene su propio manual de pruebas físicas de fuerzas especiales, las cuales son similares a las pruebas físicas de los Navy Seals de los Estados Unidos. Llama la atención que a pesar de que las Fuerzas Armadas tiene un reglamento para la evaluación de la condición física para el personal de jurisdicción de las tres fuerzas (terrestre, aérea y naval), las fuerzas especiales de la Armada tienen su propio formato de pruebas de ingreso autorizado por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

En tal contexto, el proceso de selección e ingreso del personal de la Fuerza Naval a los cursos de fuerzas especiales (hombres rana) está dirigido a todo el personal que lo desee hacer (menos a las mujeres tripulantes), sin distinción de su género. En los grupos focales realizados a personal femenino y de opiniones recopiladas durante esta investigación se evidencia el interés por parte de las mujeres en participar en el curso de comando, lo cual contrasta con el mínimo de mujeres que se encuentran en la especialidad de infantería de marina, en la actualidad. A inicios del año 2018 se produjo la más reciente postulación por parte del personal femenino: una infanta postuló para el curso de hombres rana, cumpliendo el mismo proceso de ingreso que su par masculino.

Postular y dar las pruebas para el curso de hombres rana fue una gran experiencia que aportó sobre todo a mi crecimiento personal, porque pude darme cuenta de que puedo lograr grandes cosas si me las propongo. El proceso de selección fue igual entre hombres y mujeres, di las mismas pruebas de fuerzas especiales que mis compañeros y con la misma evaluación, no hubo diferencia alguna, lamentablemente no pase el proceso de ingreso (ALFGIM Estefanía Castillo, 19/11/2018).

De acuerdo con el contralmirante Pacheco, entonces director de la Escuela de Infantería de Marina, el Cuinma no tiene ninguna objeción o limitante para que el personal femenino pertenezca a fuerzas especiales. Enfatiza que la Fuerza Naval designa armas de combate a las mujeres como la de infantería de marina, especialidad que

ante un conflicto u operación especial se encuentra en la primera línea de combate y de ataque directo al enemigo. “Mientras pueda cumplir con lo encomendado y lo que está establecido en el curso, la mujer puede lograr ser parte de las fuerzas especiales de la Armada. El Cuinma no se ha negado en que la mujer participe del proceso de inscripción si es su voluntad lo hace y lo demuestra por medio de las pruebas de ingreso” (contralmirante Pacheco, entrevista personal, 6/9/2018).

Es importante indicar que meses después de haber realizado los grupos focales y las entrevistas al Cuinma, se tuvo conocimiento de que una de las oficiales que estaba en el curso de especialidad de infante de marina, después de su graduación, postuló al curso de fuerzas especiales hombres rana. Se trata de la oficial Paola Jiménez, quien se preparó de manera exigente y rigurosa para ingresar a este curso. Ante ello, el actual jefe de curso de hombres rana, promoción 46, indica:

Para ser parte de este grupo élite, el más exigente a nivel latinoamericano, el postulante debe tener fortaleza física, mental y moral. Y eso es lo que demostró tener la infante Jiménez. [...] Dio las mismas pruebas físicas (tanto en cantidad como en tiempo), psicológicas, académicas y fichas médicas que sus pares varones. En algunas pasó con los mínimos requeridos (hablando de las pruebas físicas), pero, en los demás, pasó con las notas ideales. Al final obtuvo una nota que le permitió acceder al curso de entrenamiento de hombres rana [...] De 120 postulantes, ella formó parte de los 60 militares que integran el curso hombre rana promoción 46 (jefe de curso hombres rana, promoción 46, entrevista telefónica, 2/5/2019).

Este ingreso marca un precedente en la historia del Cuinma y de las Fuerzas Armadas por varias razones. Si bien la oficial Jiménez ha logrado superar el estándar de exigencia del proceso de ingreso para cursos de fuerzas especiales y demostró que la militar ecuatoriana cuenta con las habilidades físicas, psicológicas, académicas y de resistencia para participar de estos cursos de fuerzas especiales, se debe tener en cuenta que esto se dio en condiciones de inequidad. Este tipo de ejercicios, pensado para los hombres, pero ejecutado también por mujeres, pudo haber generado una lesión o contractura y, por ende, haber

acabado con las aspiraciones no solo de ella sino de cualquier mujer que se enfrente a este tipo de entrenamiento (Eden, 2015).

Quizás la oficial Paola Jiménez se tuvo que esforzar un poco más que sus pares varones para cumplir con las pruebas de ingreso: no hubo equidad, pero sí igualdad de condiciones. Aunque las mujeres aumenten su fuerza, resistencia y acondicionamiento físico, siempre está latente la posibilidad del riesgo y la fractura, y no por falta de fuerza física sino por falta de un entrenamiento permanente pensado en las mujeres que buscan ser de fuerzas especiales.

2.5. Formación comando de la Armada

El entrenamiento de un infante de marina es similar al curso de oficiales y tripulantes, con el mismo tiempo de duración: seis meses. La diferencia consiste en que son cursos por separado: uno para oficiales y otro para tripulantes. En el primero de estos se encuentran los estudiantes, oficiales del personal masculino como oficiales del personal femenino. En el segundo, solo personal de tripulantes masculino. Respecto a las actividades físicas y académicas son iguales tanto para hombres (oficiales y tripulantes) como para mujeres (oficiales).

Los alumnos oficiales de la especialidad de infantería marina tienen una rutina que empieza a las 6:30 de la mañana con ejercicios de gimnasia y otra actividad que depende del día (natación, trote con fatiga, piques, boxeo, duatlón [nadar y correr], abdominales o flexiones). A las 9:00 forman y les pasan revista. A partir de las 9:15 y hasta las 13:00 tienen clases. Luego realizan diez minutos de ejercicios para fortalecer los brazos, actividad que varía cada día (flexiones de pecho, ejercicios de barra). Llega la hora de almuerzo y por la tarde, a partir de las 14:00, retornan a clases hasta las 18:00. Dos días a la semana realizan actividades en la cual aprende habilidades y perfeccionan destrezas militares. Sobre la malla curricular, cada curso, tanto de oficiales como de tripulantes, cumple una actividad específica.

Paola Jiménez, quien realizó el curso de especialidad de infantería marina, menciona que del total de su promoción de la Escuela Superior Naval (57 oficiales), doce son mujeres. De ese grupo, ella fue la única que decidió seguir la especialidad de Infante de Marina.

También manifiesta que durante el tiempo que ha estado en el Cuinma se ha percatado que el más grande reto en la infantería de marina es el cambio de mentalidad del personal masculino. Es un personal machista que refleja sus prejuicios en los comentarios y en la forma como la tratan.

El personal masculino ve raro aún la presencia de la mujer, no hay una adaptación total, ya que no la ven como soldado, además los instructores tienen recelo al tratar a las mujeres y se usa un vocabulario inapropiado que incomoda. La razón de que no haya tantas mujeres en los cursos de infantería se debe a que la propia mujer no tiene la decisión de entrar, porque tiene pensamientos conformistas y porque la mayoría de los hombres se sienten inseguros del liderazgo que pueda cumplir una mujer (alférez de fragata Paola Jiménez, entrevista personal, 6/9/2018).

Estos descalificativos son una muestra de una relación intragenérica, competitiva, poco solidaria, que no tiene en cuenta la especificidad de cada mujer en su contexto social y personal. Sobre este tema puntual, Marcela Lagarde (2016) considera que existe una dificultad en comprender la existencia de un sistema opresión y de disparidades genéricas que se piensan y articulan desde la concepción patriarcal y que ven por natural la falta de liderazgo de la mujer. Por ende, no se comprende que las decisiones de las mujeres se desprenden desde sus propias necesidades e intereses. No se puede seguir pensando que la mujer tiene pensamientos conformistas y que son carentes de decisión al momento de la toma de decisiones en el momento en que existe un sistema opresor que las limita.

Respecto al entrenamiento del hombre rana, el mismo está destinado para el estudiante que se sienta convencido y tenga la voluntad de quedarse en la unidad. Este curso es diferente y único porque enseña al militar a operar en un medio en el cual no está acostumbrado: el agua. Este curso se basa en tres fases:

- La primera es de selección, en la cual se filtran a los alumnos que seguirán y aquellos que con probabilidad logren graduarse. Esta fase, que consiste en ejercicios de autocontrol en el agua y habilidades acuáticas a pulmón, ayuda a conocer y controlar

los límites tanto mentales como físicos del comando, con una duración de dos meses.

- En la segunda fase, la acuática, se enseñan habilidades con oxígeno y aire comprimido. El propósito de esta fase es enseñar al comando las funciones en las que será empleado y de los peligros que enfrenta en caso de realizar una maniobra de forma incorrecta. De igual manera, su duración es dos meses.
- La última fase, de dos meses, consiste en enseñar la operatividad del comando. Aquí se mezclan actividades de operaciones especiales en tierra, agua y ambos escenarios. Entre las actividades que realizan están las demoliciones submarinas, tácticas especiales de hombres ranas, polígonos de tiro en tierra y agua, movimientos y patrullaje.

El entrenamiento del hombre rana es uno de los más exigentes de todas las Fuerzas Armadas del Ecuador. Para uno de los graduados la clave está en ignorar los estándares mínimos y esforzarse al máximo. “Tienes que ser más agresivo que eso y no permitir que los juegos mentales y el acoso verbal de los instructores te afecten negativamente. Solo puede tener éxito al canalizar cualquier comentario negativo de los instructores o incluso de ti mismo y convertirlo en una energía positiva de auto alimentación” (participante del grupo focal del Cuinma, 6/9/2018).

2.6. Profesionalización y análisis de la nómina

El Cuinma cuenta con cerca de 3000 militares a escala nacional (esta cifra es aproximada, por motivos de seguridad y confidencialidad) los cuales están distribuidos en dos sectores: militares que tienen la especialidad de infante de marina, que realizan operaciones de combate, y militares que tienen otra especialidad, quienes realizan actividades de apoyo a las operaciones de combate como transporte, sanidad, administrativo, almacenamiento, entre otros. Los infantes de marina conforman casi el 94 % del personal del Cuinma, dividido en: 84 % de militares tripulantes y un 10 % de oficiales entre hombres y mujeres. Los militares que cuentan con otra especialidad son alrededor de 134 servidores: 111 hombres y 23 mujeres (Cuinma, correspondencia privada, 6/9/2018).

Respecto al personal masculino que labora en el cuerpo de infantería de marina existen dos grupos: el primer grupo, conformado por personal militar con la especialidad de infante de marina, que cumple funciones operativas casi en su totalidad, y en menor medida, actividades logísticas. El segundo grupo es el de aquellos que cuentan con otra especialidad y cumplen casi en su totalidad con actividades administrativas en el Cuinma. Del 84 % de infantes de marina que hay a escala nacional, alrededor de 600 militares pertenecen al personal de fuerzas especiales del Cuinma (comando anfibio / hombres rana).

Al preguntarle a los comandos hombres rana cómo definiría su trabajo y qué es lo más complicado, ellos sostienen que su labor implica estar siempre listos para atender y solucionar cualquier obstáculo o conflicto. La mayoría de los participantes manifiestan que su trabajo es 100 % operativo, razón por la cual deben estar sometidos a un constante entrenamiento y preparación para realizar operaciones especiales anfibias internas y externas. Para los comandos hombres rana la decisión, el carácter, convicción, voluntad y amor a la patria son cualidades indispensables para realizar una operación que implique una capacidad anfibia y que no tiene reconocimiento social (GF comando Cuinma, 6/9/2018).

Respecto al personal militar femenino, ellas constituyen menos del 1 % del total del personal del Cuinma, de las cuales, 23 militares pertenecen a otra especialidad y cinco oficiales pertenecen a la especialidad de infantería de marina. En el caso de las servidoras militares con otras especialidades, estas son tanto tripulantes como oficiales que realizan actividades administrativas. Entre las funciones que cumplen está el de trabajar en el área financiera, logística, administrativa, de servicios, sastrería y peluquería. No obstante, ejercen también actividades elementales propias de los militares, como el hacer guardia y patrullajes. En este sentido, el 75 % de sus funciones es de orden administrativo, mientras que el 25 % restante corresponde a funciones de seguridad de sus bases (Cuinma, correspondencia privada, 6/9/2018).

En el caso de las mujeres que cuentan con el arma de infantería de marina, ellas tienen la misma preparación, función y empleabilidad

que sus compañeros varones. Sus puestos de trabajo están divididos a escala nacional, presentes en los batallones de Infantería de Marina San Eduardo, Batallón de Infantería de Marina Guayaquil, Batallón Esmeraldas, Cuerpo de Infantería de Marina, Presidencia de la República del Ecuador. Las infantes de marina cumplen su función laboral realizando misiones de apoyo a las operaciones militares y de apoyo a otras instituciones de Estado. Entre las funciones que desempeñan se encuentra el patrullaje fluvial, seguridad, patrullaje terrestre, patrullaje en la frontera norte, paracaidismo, salto libre, instrucción, interdicción, apoyo a operaciones especiales (Cuinma, correspondencia privada, 6/9/2018).

Se puede decir que el personal femenino que labora en el Cuinma, con o sin especialidad de infantería de marina, cumple funciones administrativas, administrativas-operativas y operativas. En los primeros dos casos con actividad operativa mínima y con roles asociados en un sentido histórico a la figura de la mujer como asistente, secretaria o modelo para la imagen institucional. También se observa que existe una diferencia de funciones entre el personal militar femenino con el arma de infantería de marina y el personal femenino de otras especialidades. Una diferencia en funciones que obedece a la jerarquía pero que en el caso de las cinco mujeres infantes obedece a su grado de directivos dentro de la institución, mientras que las otras 23 mujeres, en su gran mayoría, está conformado por tripulantes, excepto dos militares que cumplen funciones administrativas jerárquicas en la dirección de talento humano.

Esta situación emerge desde las escuelas de formación de la Fuerza Naval en las que preparan a sus estudiantes en función de las labores que van a realizar después de su graduación. Los oficiales graduados de la Escuela Superior Naval pasan a cumplir actividades de directivos, mientras que los que se gradúan de la Escuela de Tripulantes pasan a cumplir actividades técnico-operativo. Aspecto que también se evidencia en las funciones operativas en las cuales prevalece el grado para liderar una operación militar. En esta línea, las mujeres con armas de infantería de marina ejercen mayor operatividad y entre sus funciones está el asumir el liderazgo y manejar personal de infantería de marina.

Respecto a la relación y convivencia entre compañeras y compañeros en el Cuinma, para describir cuáles han sido las experiencias de trabajar con personal femenino en un grupo masculinizado en un sentido histórico, tanto a los entrevistados como a los grupos focales se les preguntó si conocían experiencias internacionales en las cuales las mujeres formen parte de fuerzas especiales. En ambos escenarios la respuesta aludió a la experiencia de países como Estados Unidos con los Rangers, Israel con la presencia de mujeres en sus fuerzas de defensa, España con la fuerza especial Legión, Rusia con su unidad femenina de las fuerzas especiales Spetsnaz y México con la presencia de una mujer en fuerzas especiales. Aluden que la inclusión de la mujer en estos países obedece al desarrollo cultural y mental que, a su criterio, ven a la mujer como un miembro más de las Fuerzas Armadas con obligaciones, beneficios y responsabilidades y no como el género débil, que necesita preferencia o atención especial de un varón (GF comando Cuinma, 6/9/2018).

Al preguntarles a los profesionales hombre rana que participaron del grupo focal si creen que hay equidad en la distribución de funciones entre hombres y mujeres en el Cuinma, respondieron que esto no se da en su totalidad. Manifiestan que el problema radica en las autoridades o en el personal militar de mayor jerarquía, quienes siguen manteniendo una actitud egoísta y de protección hacia la mujer. Sobre este comentario, la teniente de fragata infante de marina Gabriela Urquizo (entrevista personal, 7/9/2018) también agrega que si bien la relación con sus compañeros se maneja con respeto y profesionalismo, ha podido experimentar actitudes protectoras por parte de sus compañeros. Esto permite concluir que el género sigue siendo en las Fuerzas Armadas una construcción biológica y cultural (Lagarde, 2016) de la que se pueda desligar con mucha dificultad.

Al respecto tengo una experiencia. Cuando estábamos en un operativo, salió ese instinto propio del hombre de proteger a la mujer en mis compañeros. No recuerdo bien como sucedió, pero ocurrió un momento de alto riesgo, que hizo que mis compañeros hicieran un cinturón de protección para salvaguardar mi vida. Hecho que considero que lo realizaron no únicamente por ser mujer, sino porque éramos parte de un grupo de trabajo. Hubieran hecho lo mismo por un compañero también. [...]

Siempre he sentido el apoyo y compañerismo por parte de mis compañeros, pero nunca me he valido de mi condición de ser mujer para cumplir con mi trabajo. Creo que tanto hombres como mujeres, al tener el mismo entrenamiento y vocación, podemos cumplir las mismas actividades. De hecho, son los hombres quienes por su sentido de protección no hacen que la mujer ejerza su ocupación (teniente de fragata infante de marina Gabriela Urquizo, entrevista personal, 7/9/2018).

Para Lagarde (2016) los mecanismos culturales son los que determinan y asignan los roles de género, asignando acciones, comportamientos, actitudes y maneras de actuar y relacionarse de cada ser humano. El que los hombres del Cuinma consideren que las mujeres deban ser protegidas hace parte de la construcción sexo-genérica en la que ellos fueron educados, sometidos y que reproducen. En la construcción de la masculinidad, el hombre es provisto de valores e imaginarios que le permiten ser el defensor del cuerpo femenino, ante la incapacidad de las mujeres de defender su entorno y la vida propia. El problema no se basa en que exista este sentido de protección, el cual debe estar presente tanto en hombres como en mujeres, la problemática radica en que este sentimiento de protección es utilizado como un pretexto para no permitir la verdadera y completa profesionalización de la militar. Incluso así sea una acción de manera inconsciente.

Al personal femenino, tanto de la especialidad de infantería de marina como a las mujeres de otra especialidad, se les preguntó si creen que hay equidad en la distribución de funciones entre el personal femenino que cuenta con el arma de infantería de marina y el personal femenino con otras especialidades. Sus respuestas van en dos sentidos: las mujeres infantes de marina consideran que sí hay equidad en la distribución de funciones por el hecho de ser pocas dentro de esta unidad. Esto les permite cumplir las mismas actividades que sus compañeros, además, porque cuentan con el mismo entrenamiento. En el caso del personal femenino con otra especialidad, consideran que no hay equidad en la distribución de funciones debido a que su demanda profesional es mucho más administrativa, diferencia que está presente en el personal masculino, femenino y entre el mismo género. El personal femenino de servicio del Cuinma

menciona que su interés ha sido el de participar de las actividades militares de forma activa, vivencial, no obstante, la realidad de este personal es distinta, ya que cumplen con actividades administrativas (GF personal militar Cuinma, 7/9/2018).

Al ser preguntados si en las operaciones especiales propias de su unidad creen que el rendimiento es el mismo entre compañeros y compañeras, la respuesta por parte de las mujeres fue distinta a la del grupo focal de hombres. Las infantes entrevistadas indicaron que el rendimiento es el mismo, ya que cuentan con la misma preparación que sus compañeros, incluso, resaltan el aspecto de ser más detallistas y organizadas. Por su parte, el grupo focal de comandos cree que el rendimiento ha sido muy parcial debido a que las mujeres infantes no se les ha permitido que estén presentes en todas las actividades que un infante cumple (GF comando Cuinma, 6/9/2018).

Respecto a los aportes que la mujer puede brindar en los grupos de fuerzas especiales, el grupo focal de personal femenino concuerda que la mujer aportaría de manera estratégica en la planificación de la operación especial, en la infiltración por medio de un riguroso trabajo de inteligencia que despiste al enemigo (GF personal militar Cuinma, 7/9/2018), aunque los hombres de la unidad sigan pensando que el aporte de la mujer depende del tipo de misión que vaya a cumplir la unidad de fuerzas especiales, ya sea de reconocimiento, búsqueda, rescate, combate o destrucción (Grupo focal, comando Cuinma, 6/9/2018).

Ante la pregunta de que si en una operación especial preferiría estar acompañada de un hombre, mujer o sin distinción de su género, la respuesta de mayor preferencia en el grupo focal de personal masculino es “indistintamente” con un 75 %; seguido de la opción “hombres” con el 25 % y con nulidad para la opción “mujeres”. Con respecto al personal femenino, resulta curioso que la opción con mayor preferencia es “hombres”, con un 56,25 %, seguida de la opción “indistintamente”, con un 25 %, mientras que la opción “mujeres” alcanza un 18,75 %. La respuesta de mayor preferencia entre el personal masculino “indistintamente” se explica porque el Cuinma cuenta con mujeres con armas de infante de marina, generando una

incorporación de la mujer en igualdad, pudiendo acceder incluso a cursos de fuerzas especiales.

La respuesta entre los hombres no sorprende, ya que además de ser una pregunta basada en una imposibilidad, la inexistencia de mujeres comando en primera fila del Cuinma no nos lleva a pensar que existe discriminación hacia ellas a partir de esta pregunta. Lo que sí es evidente es que en el Cuinma prevalecen las actitudes patriarcales ya que ninguno de los varones marcó la opción de “mujeres”. En este sentido, el hecho de que las mujeres hayan marcado en su mayoría la opción de “hombres” denota que siguen asociando el combate a las fortalezas masculinas, en detrimento de la femenina.

2.7. Consideraciones sobre el Cuinma

En el Cuinma, al igual que en el GEK, el machismo y el sistema patriarcal se encuentra arraigado en la estructura de dicha institución. La Fuerza Naval ha sido vista durante siglos como una institución conformada por hombres de uniforme blanco, capacitados para vivir y convivir frente al mar por largos períodos de tiempo, mientras que gran parte del personal femenino debe dedicarse a las áreas de sanidad, medicina, odontología y enfermería; áreas a las que en un sentido histórico ha estado ligado su deber como profesional. La inclusión de la mujer en el Cuinma es una batalla pendiente pues ninguna de ellas ha logrado, hasta ahora, formar parte de fuerzas especiales como sí lo han conseguido sus compañeros varones. Existen tratos diferenciales entre hombres y mujeres, ya que se excluye a las mujeres tripulantes de ciertas especialidades y armas de combate, como la infantería y de la labor de las operaciones especiales.

Los hombres justifican este trato desigual desde el amparo y la protección que cada uno de ellos debe sentir hacia las mujeres. Una de estas justificaciones sostiene que las mujeres no tienen las condiciones físicas, corporales y de resistencia que se requieren para desempeñar un combate cuerpo a cuerpo, ya que, por su apariencia y fisonomía pequeña, están en desventaja. Esta actitud, que se esboza desde las creencias de los hombres y no desde lo que piensan las mujeres, pierde peso en el momento en que comparamos el caso

ecuatoriano con el de otros países latinoamericanos y europeos en los que la presencia de la mujer en las unidades de combate es más equitativo, acorde con las políticas que buscan la paridad de géneros y el libre derecho de oportunidad. De modo indiscutible, para países como Israel, Rusia o Francia, el rol y el aporte de la mujer en estas unidades es igual o más importante que el del hombre. Por desgracia, en Ecuador, aún estamos en etapa de inicio. Los pequeños ascensos y las muestras de incorporación de la mujer ecuatoriana en esta unidad no debe ser vista como un logro, sino como un derecho cumplido de manera parcial.

La formación y entrenamiento que las mujeres reciben en el Cuinma, además de atravesar relaciones de poder, también se ve mediada por relaciones poco solidarias entre las mismas mujeres, quienes se ven las unas con las otras como competencia. De acuerdo con Lagarde (2016), hay una dificultad de comprender que el sistema de opresión genera disparidades sexo-genéricas que originan enormes brechas sociales y laborales. Esto también se ve reflejado en la profesionalización de las mujeres en esta unidad élite, en la que constituyen menos del 1 % del personal militar activo de dicha unidad, porcentaje bastante bajo si lo comparamos con otras unidades militares a escala nacional o internacional. Esto lo que refleja es que el acceso a oportunidades y derechos en el Cuinma es distinto y complejo entre el propio personal femenino.

3. Recapitulando las experiencias en las fuerzas especiales militares

En Ecuador, la militarización femenina fue posible a partir de la década del 2000. El país no logra aún vincular e integrar de forma acertada a las mujeres en su aparato militar, sobre todo en los grupos de comando de fuerzas especiales. En el momento en que se logra esta vinculación se les hace como sujeto dependiente, que colabora y está presto al servicio de los hombres, desempeñándose en actividades administrativas y logísticas. Hay limitaciones en la dinámica de distribución, responsabilidades, reconocimientos y ascensos que dependen de la no toma de conciencia de género (Bobeá, 2008) que terminan legitimando la masculinización de las Fuerzas Armadas. En

Ecuador, la carrera militar no conlleva a procesos reales de toma de conciencia de género pese a que las Fuerzas Armadas han generado políticas de inclusión de género, que, aunque son necesarias, no resultan significativas. Este escenario se ve reflejado en las unidades de fuerzas especiales de las Fuerzas Armadas del Ecuador.

Respecto a la inclusión de la mujer en las unidades de fuerzas especiales de la Fuerza Terrestre (FT) y Fuerza Naval (FN) de Ecuador, existen limitaciones para las mujeres: en el primer caso (FT), hay una limitación formal y simbólica; formal porque uno de los requisitos que solicita la Escuela de Fuerzas Especiales de la Brigada Patria es que la postulante tenga armas de combate como caballería e infantería, armas que son de uso para el personal masculino de forma exclusiva. En su lugar, las servidoras militares tienen acceso a ciertas armas de combate (comunicación, inteligencia militar) y a las armas de servicio en su totalidad. Las limitaciones simbólicas obedecen al machismo, a temas culturales y a los estereotipos sobre la condición física y de salud de la mujer.

En el caso de la Fuerza Naval ocurre algo distinto. En esta fuerza, las mujeres pueden acceder a especialidades de combate, lo que implica estar en la primera línea del conflicto. Posibilidad que les permite a las servidoras militares de la Armada postular al curso de fuerzas especiales como hombre rana y comando anfibio, por lo que no existe impedimento formal para que formen parte de estos cursos. No obstante, existe una limitación hacia el personal femenino de tripulantes, el cual no cumple con el requisito formal de pertenecer a la especialidad de infantes de marina.

Entre las razones por las que a las mujeres militares de la Fuerza Terrestre no se les concede las armas de combate existen algunas razones, entre ellas, los estereotipos sobre la condición fisiológica-biológica diferente entre el hombre y la mujer. Los hombres militares de la Esmil indicaron que las armas que son designadas a las mujeres no requieren esfuerzo físico como sí requieren las armas de combate. Otra de las razones radica en la idea de que mientras el ejército ecuatoriano continúe siendo de infantería y no pase a combinar su capacidad física (recurso humano) con recursos tecnológicos, la

mujer no tendrá oportunidad de ocupar armas de combate. Criterio que no considera que el recurso tecnológico es útil para toda la institución, sin distinción del género del militar, ya que mejora la eficacia y el rendimiento de todos los comandos, incluso, cambiado la naturaleza misma del combate.

En el caso de la Fuerza Naval, acorde con el plan de profesionalización de la Armada, al personal femenino de tripulantes le corresponde las actividades administrativas y logísticas. En este sentido, existe una doble exclusión hacia este grupo de profesionales que se otorga por enfoque de género y jerarquía. En la primera existe una diferencia de funciones entre hombres y mujeres. Pese a que ambos pertenecen al grado de tripulantes, solo los hombres pueden acceder a especialidades que ejercen una operatividad completa. Y por jerarquía, se demuestra en las diferentes funciones y accesos a cursos existentes entre el personal de oficiales y las tripulantes.

Estas barreras marcan una clara distinción física entre hombres y mujeres, como, por ejemplo, que las mujeres no pueden cargar pesos muy elevados, la falta de resistencia a los ejercicios y actividades de fuerza. Estos pensamientos reduccionistas cuestionan la esencia del Estado que se aduce es garante de los derechos de la ciudadanía. Las mujeres, además de las barreras de género y jerarquía que deben afrontar a su ingreso, se enfrentan a los cuestionamientos y a las conductas prejuiciosas por parte de los hombres. Esta idea segrega a la mujer no solo de este campo laboral, sino que, además, se le representa como un sujeto carente de decisión, que debe ser protegida.

Persiste el rechazo de la mujer en los cursos comando debido a la falta de confianza que generan entre los hombres el que ellas no puedan soportar el entrenamiento y la empleabilidad de un comando. No obstante, en el grupo de comandos GEK-9, como en el grupo élite de hombres rana y a nivel de fuerzas (terrestre y naval), existe una oposición de ideas entre las nuevas y viejas generaciones. Mientras los comandos más jóvenes con los primeros escalafones militares conciben el ingreso de la mujer a los grupos élite de las fuerzas especiales como un aporte a la institución, los militares con mayor

jerarquía infieren que es un proceso complicado y ven lejana la incorporación de la mujer a estas unidades.

Detrás de ello radica un tema cultural y estructural. En instituciones castrenses, la mujer es concebida como un ser vulnerable, que puede llegar a ser víctima del conflicto y no victimaria. Es por ello por lo que se le asignan roles en que el contacto físico con el otro sea menor: entre menos sea la exposición al medio mayor será la garantía de no sufrir un ataque a su integridad física. Empero, esta afirmación es menos notable en la Fuerza Naval, ya que emplean al personal femenino (así sea exiguo) en actividades que implica operaciones militares en terreno, por medio de su personal de infantería marina. A pesar de esta leve incorporación, la mujer en las Fuerzas Armadas no es vista como un apoyo o una estrategia dentro de la resolución de conflictos.

En lo que concierne al indicador del proceso de selección e ingreso a los cursos comando, existe una diferencia entre las dos fuerzas a estudiar. En el caso del GEK-9, uno de los requisitos para formar parte de este grupo élite es haber aprobado el curso de comandos. Para ingresar a este curso se tiene como requisito que el postulante sea de arma de combate: al personal femenino no se le designan estas armas. Situación que es relativa debido a que, en anteriores años, el curso era de acceso a todo el personal militar, sin distinción de su arma. En la actualidad, a pesar de existir el requisito del tipo de armas, una parte de los cursos es integrada por militares con armas distintas a las solicitadas. Esto lleva a preguntarnos qué tan estricto es el cumplimiento del requisito de arma para los postulantes que desean acceder a los cursos comando. Promociones recientes, como el LXXVI Curso de Comandos, contaron con militares de otras armas debido a que no se cumplía con el cupo.

En el caso de las fuerzas especiales del Cuinma, no existe impedimento formal o legal para que las mujeres postulen a estos cursos. Lo único que existe son limitaciones simbólicas. Sin embargo, en el aspecto de pruebas físicas resulta interesante el contraste existente entre ambas fuerzas, ya que se evidencia como un proceso no organizado y descentralizado. Entretanto, en la Fuerza Terrestre la evaluación para pruebas de fuerzas especiales se basa en el reglamento para

la evaluación de la condición física para el profesional militar de las Fuerzas Armadas. La Armada tiene sus propias pruebas de fuerzas especiales aprobadas desde el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y similares a los Navy Seal de los Estados Unidos.

Sobre la formación de los comandos de fuerzas especiales, tanto la Armada como la Fuerza Terrestre reciben un entrenamiento de alto nivel que busca que el estudiante llegue al límite de la condición física, además de mejorar sus capacidades mentales, intelectuales y psicológicas, bajo el propósito de que el comando esté en la capacidad de soportar situaciones extremas y reacciones ante situaciones de estrés.

Por parte de los grupos élite de las fuerzas especiales de la Armada, los comandos que pertenecen a esta unidad tienen la especialidad de infantería de marina, la misma que es integrada por personal oficial de ambos sexos. Además del personal de tripulación masculino, la formación es igual entre personal masculino y femenino, cumpliendo la misma malla curricular. Por otro lado, el tipo de labor y empleabilidad que tiene un comando hace que manejen un entrenamiento estándar y de alto nivel, sin distinción de su género. Cada actividad, ejercicio o fase que tienen durante su entrenamiento tiene como propósito prepararlos para su operatividad en terreno hostil.

Si bien los escenarios son distintos entre los grupos comando de estas fuerzas, la Escuela de Formación de Comandos de la Fuerza Terrestre no cuenta con las adecuaciones de infraestructura necesarias para recibir al personal femenino. Por último, respecto a la profesionalización del personal femenino en ambos grupos esta es parcial, ya que cuentan con personal femenino militar que no son comandos pero que trabajan en la parte administrativa laborando en departamentos financieros, logísticos, servicios, banda musical, contabilidad, entre otros. En el caso de las mujeres con la especialidad de infantería marina, estas ejercen operatividad militar pero sus funciones no están en igual proporción que sus compañeros varones debido a la concepción paternalista por parte del personal con mayor jerarquía, que en afán de “cuidarlas” y por recelo no permiten que las mujeres tengan una verdadera profesionalización militar.

Conclusión: avances y discontinuidades del rol de la mujer comando en la policía y milicia ecuatoriana

EXISTEN ALGUNOS ESFUERZOS investigativos que, desde las ciencias sociales y la academia, han abordado el rol de la mujer en la Policía Nacional y en las Fuerzas Armadas. Estos esfuerzos, sin duda, se encuentran transversalizados por el apoyo y las discusiones que se generan desde la comunidad internacional y la sociedad civil, las cuales, en su conjunto, ofrecen lineamientos y estrategias orientadas para que la convivencia esté mediada por el enfoque de género, la igualdad entre hombres y mujeres, el cese a la discriminación y el empoderamiento de la mujer en la esfera público-privado.

Incluso, lo anterior se encuentra amparado en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (Cedaw), convención ratificada por Ecuador, en la que se establece un norte de acción nacional para erradicar todo acto discriminatorio y de violencia contra la mujer. El Estado ecuatoriano debe garantizar que la igualdad de género no solo sea visible en la legislación, sino que además debe adoptar medidas para eliminar toda forma de discriminación en las personas, organizaciones y demás. De forma más puntual, la resolución 1325 de las Naciones Unidas reconoce y expresa la necesidad urgente de incorporar el enfoque de género en las operaciones de paz, e insta a los Gobiernos de turno a proteger a las mujeres y niñas de la violación y otras formas de abuso en situaciones de conflicto armado. Además, a los diferentes Gobiernos les corresponde una gran responsabilidad en la generación y ejecución de políticas públicas con el fin de lograr la igualdad/equidad de género y que se respeten los derechos humanos de las mujeres.

Aunque se sigue desconociendo cuál ha sido el verdadero impacto de la mujer en las instituciones de seguridad y defensa del Estado, esta investigación deja evidencia de que las mujeres policías y

militares siguen siendo empleadas en labores administrativas, de servicios y logística. Son muy escasas las mujeres que logran acceder a labores en primera línea de combate, en labores tácticas, de operaciones especiales y de contacto con el enemigo. Existe aún discriminación, prejuicios y comentarios sexistas en las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional de Ecuador. La ideología policial y militar sigue generando imaginarios y comportamientos sociales de corte patriarcal, que van en contra de la democratización y que afectan los intentos por dejar atrás las diferencias de género.

Aunque son destacables ciertos esfuerzos colectivos para que la mujer forme parte del sistema político y democrático del Estado Ecuatoriano, es innegable que dentro de las instituciones de seguridad y defensa se reproduce un sistema que limita los esfuerzos de la mujer por acceder a esos espacios de representación operativa táctica. En tal sentido, estas instituciones no han optado por incorporar a la mujer a sus filas como un mecanismo de legitimidad y búsqueda de la paridad de género, sino como un mecanismo para captar mano de obra destinada a algunos oficios y servicios que deben ser cubiertos, a su juicio, de forma expresa por mujeres.

Tanto la Policía Nacional como las Fuerzas Armadas son una agencia de empleo que ofrece trabajo fijo y salario estable, haciendo atractiva la idea de incorporarse (Barón, 1992), solo que, a diferencia de otras agencias de empleo, sus grupos de combate limitan el ascenso socio-profesional y al acceso a la capacitación y educación constante a la mujer. La apertura de más plazas de empleo, que debe tener por norte la búsqueda de la igualdad de género en las promociones (Cohn, 2012), debe estar precedida por una serie de políticas que disminuya los espacios politizados en los cuales los hombres tienen el acceso y las mujeres la restricción.

Por ende, la escasa inclusión de la mujer ecuatoriana en la Policía Nacional y Fuerzas Armadas, sobre todo en los grupos élite de combate y de fuerzas especiales, no obedece a la búsqueda de legitimidad institucional, como tampoco es parte de un proceso democrático y ciudadano que pretende aminorar las diferencias de género que tanto propugna el Estado ecuatoriano en su discurso.

Esto no sucede aún porque estas instituciones siguen siendo patriarcales de modo tradicional (Rial, 1991), como el mismo núcleo familiar, espacios en los cuales no hay cabida al pluralismo, a la tolerancia y a la participación, valores propios de una sociedad democrática. Entonces, el lugar de enunciación de la lucha femenina se centra en la esfera privada, la universidad, el sector político y otros espacios vitales, pero no en la esfera de los grupos élite de combate de la Policía o de las Fuerzas Armadas. Esto conlleva a que no existan discursos, prácticas contrahegemónicas o movilizaciones en contra de la estructura patriarcal en las instituciones de seguridad y defensa del Estado ecuatoriano.

Los grupos élite de combate y de fuerzas especiales de estas instituciones de seguridad y defensa, al ser espacios en los cuales se reproducen y legitiman los discursos patriarcales, son campos poco democráticos con la mujer. La maternidad y el cuidado de los hijos, así como las capacidades físicas y emocionales de la mujer, son las razones que, según estas instituciones, imposibilitan el acceso de la mujer a estos espacios (Rial, 1991; Letendre, 2016). A esto hay que sumarle el impacto de la integración que puede o no alterar la capacidad de una unidad para luchar con eficacia. Estos tres discursos, que se repiten de forma constante en las milicias ecuatorianas, refuerzan el imaginario de que solo los hombres logran tener el éxito en las operaciones de combate.

Éxito que se ve estimulado por el discurso de las bondades físicas y emocionales de los hombres, quienes son más competitivos, agresivos y arriesgados que las mujeres. Para Letendre (2016), se ha construido un discurso que se ha encarnado en la sociedad relativa a las diferencias en las capacidades físicas entre hombres y mujeres con miras a la efectividad en operaciones de riesgo. Esta construcción contiene tres prejuicios que, a nuestro modo de ver, alimentan el discurso de la inferioridad de la mujer y, por ende, de su escasa efectividad en combate:

1. Las mujeres son objeto de comparación con respecto a los hombres, es decir, no son sujetos provistos de capacidades y rendimiento físico propios, sino que se les compara en función

de las características de sus pares varones. Este discurso sostiene que los hombres son superiores comparados con ellas. Por ende, en las unidades élite de combate las mujeres no son vistas como sujetos independientes, únicos y diferenciados, ya que siempre va a existir un discurso de superioridad y un patrón de medida para comparar su rendimiento. Este patrón de medición es el hombre, pero además un tipo específico de hombre: mestizo, alto, fuerte (las personas negras no entran en esta descripción, ni los indígenas).

2. Las diferencias físicas son un obstáculo que no le permite a la mujer integrar las operaciones de combate. Este discurso, instrumentalizado y manipulado por los varones, desconoce que en el conflicto bélico también contiene elementos tácticos, de capacidad mental, liderazgo, inteligencia, igual de relevantes que las capacidades físicas. De modo que los hombres hacen uso de sus capacidades físicas como un elemento de legitimación de su superioridad, pero no objetan o ignoran los otros elementos del combate en los que las mujeres pueden igualarlos e, incluso, superarlos.
3. Un tercer elemento es la maternidad y la menstruación. La segunda inhabilita el cumplimiento de ciertas operaciones todos los días del año según el discurso. Y la primera, las aleja de la objetividad, frialdad y profesionalismo que requiere este trabajo.

La literatura latinoamericana al respecto da cuenta de lo anterior de forma escasa. Además, dejan de lado las percepciones y las opiniones que tienen las mujeres policías y militares, sujetos protagonistas de su propia historia. Aunque se habla de las mujeres desde los discursos y las estrategias de inclusión, pareciera que algunas veces no se disponen de los medios para que ellas se expresen y den a conocer lo que sienten, sus miedos, emociones y aspiraciones. Esto obedece a lo hermético del sistema militar, en el cual el acceso a estos espacios sigue estando restringido a los académicos y a sus proyectos de investigación. Y, por el otro lado, también obedece a la mínima presencia de la mujer en estas instituciones. Sin duda que el

debate tomaría otra dimensión y conoceríamos más de cerca aquellas construcciones emotivas, familiares, sociales y culturales que alimentan el contexto cultural y social en el cual ellas se desenvuelven. Para el caso de Ecuador, son contados los datos y las evidencias que dan cuenta del rol de la mujer en los grupos élite de combate, lo que se debe a la inexistencia de investigaciones profundas sobre este objeto de estudio.

Sin embargo, es amplio el debate teórico y conceptual que aborda los prejuicios y las limitaciones que enfrentan las mujeres en la vida pública y privada. Esto se debe al movimiento y a la práctica feminista que, desde la década de 1970, ha ofrecido respuestas y reflexiones sobre las construcciones históricas y biológicas entre hombres y mujeres, y ha denunciado la situación sistémica de dominación masculina como agentes de opresión. El feminismo ha cambiado los términos del debate y ha hecho que el sistema patriarcal por primera vez en la historia de la humanidad se vea cuestionado. En el proceso ecuatoriano, el feminismo ha ganado ciertos espacios y ha reivindicado el rol de la mujer en la sociedad, aunque su efectividad dista de tener un impacto en las Fuerzas Armadas y Policía, instituciones en las que sus procesos de inclusión, ingreso, formación y profesionalización de la mujer pueden ser cuestionables.

En las unidades élites de la Policía y de las Fuerzas Armadas de Ecuador los hombres que las integran siguen reproduciendo los discursos que apuntan a que la mujer no posee las competencias para estar en estas unidades, y que, por tanto, no tienen los méritos para salvaguardar los intereses del Estado y de la sociedad en momentos de conflicto. Esta postura representa un estancamiento para el país, si tenemos en cuenta los avances cualitativos y cuantitativos en países como México, Israel, Chile o Francia, en los que no existen barreras basadas en el género para brindar un servicio. Países que cuentan con el apoyo político para esta causa, por supuesto.

El ingreso de la mujer a las filas militares y policiales en Ecuador responde más a las demandas sociales y coyunturas políticas surgidas desde las décadas de 1980 y 1990 que a una necesidad y respuesta de Estado por mejorar las condiciones y garantías de las mujeres

desde una dimensión democrática. Si bien la incorporación de las mujeres en estas instituciones de seguridad ha ido creciendo de manera paulatina durante el siglo XXI, algunas de ellas ocupando puestos de máxima jerarquía (como sucede en la Policía Nacional, que cuenta con las tres primeras generales), se evidencia que su inclusión es discontinua, con vacíos administrativos y operativos por resolver. Incluso, en las unidades élites de combate su participación es muy baja, y en otro caso nulo, debido al contexto sociohistórico y al enquistamiento del sistema patriarcal que les impiden el libre desarrollo de sus derechos al trabajo, a la educación, a la igualdad, la oportunidad, entre otros.

La situación de la mujer en la Policía Nacional y en las Fuerzas Armadas en países como Ecuador dista mucha de ser óptima. En temas laborales, la asignación de los roles encargados a las mujeres repercute en su participación en estas instituciones, porque limitan su labor en la parte operativa. Esta asignación se caracteriza por mantener una doctrina conservadora, jerárquica, que exalta los valores y costumbres masculinas que se ve reflejada en el espíritu de cuerpo y con una resistencia al cambio. Esto hace que la participación de la mujer en los grupos élite, y en general en las Fuerzas Armadas y la Policía, sea muy inferior en relación con la participación de los hombres.

Respecto al rol de la mujer en los grupos élite de combate de la Policía Nacional, se concluye que su inclusión no se ha dado en igualdad de condiciones que sus pares varones en muchos sentidos. Para empezar, la presencia de la mujer comando es mínima (GOE, GEMA) y en otros casos inexistentes (GIR), lo que obedece, en parte, a que no hay una política de Estado que disponga de una cuota mínima de mujeres para el inicio de un curso o un entrenamiento. Mientras que en el GOE la inclusión se da por una disposición política/institucional inicua y carente de proyección, en el GEMA obedece a una estrategia de grupo con el fin de captar mujeres para las operaciones de interdicción y requisas, siguiendo las recomendaciones y el método de escuelas como Garras de Valor en Bolivia y la Escuela de las Américas de Estados Unidos. En el primer caso (GOE), se trajo consigo la falta de planificación y la improvisación en los contenidos y un

proceso de inclusión poco estructurado, dando paso a contratiempos en las fases de ingreso, formación y profesionalización de las mujeres comando. Por lo tanto, la inclusión en el GOE y el GEMA no fue una estrategia con enfoque de género, sino que fue el resultado de acciones puntuales que obedecieron a los intereses políticos, estratégicos y de imagen de esta institución.

No obstante, en lo referente a las convocatorias para incorporar y profesionalizar a las mujeres, vemos que no existe continuidad en los procesos. Mientras que en el GOE existen dos mujeres comando desde el año 2016, año en el cual se dio el único y primer curso femenino; en el GEMA solo existe una mujer de las 25 graduadas en el 2005. Desde entonces, no se han vuelto a realizar los cursos para incluir a las mujeres. En este sentido, se constata que la inclusión de las mujeres a estas unidades se ha caracterizado por ser impulsos aislados, los mismos que no han garantizado la permanencia y la continuidad de más mujeres en las unidades. Es decir, los cursos se han realizado con el fin de cumplir con los requisitos y compromisos políticos, y no porque en verdad exista un afán institucional por preservar la labor de la mujer dentro de la unidad.

El entrenamiento de las mujeres del GOE y del GEMA, en la Policía Nacional, fue distinta que el de su par masculino. En el primer curso de promoción de mujeres del GEMA, el entrenamiento aconteció en un curso exclusivo para el personal femenino. Aunque se cumplió con una malla curricular –que era la misma para los hombres– se contó con policías instructoras, pero existieron ciertas diferencias en el entrenamiento y en algunas actividades físicas. Por otra parte, el curso de entrenamiento de las comandos del GOE se desarrolló de manera mixta. Empero, la malla curricular fue diseñada para los hombres de esa promoción, ya que nunca se tuvo previsto contar con mujeres estudiantes, lo cual generó improvisaciones en la enseñanza y en el trato de las autoridades hacia el personal femenino. En este curso las actividades académicas y ejercicios de autocontrol fueron de igual cumplimiento para todos y todas. No obstante, ciertos ejercicios que implican actividad física exigente fueron controlados para ellas.

Las mujeres comando del GEMA realizaron un trabajo operativo parcial durante seis años, luego de lo cual, y debido a la injerencia de sus superiores de querer protegerlas, de no exponerlas a situaciones de alto riesgo, empezaron a renunciar a este grupo élite. Se considera que esta deserción obedece a la ausencia de una voluntad política que les permitiera a las mujeres dividir su tiempo entre las actividades personales y las actividades laborales. Esta ausencia de voluntad genera dificultades, sobrecostos y una pérdida de capital humano a la institución que invirtió recursos en el ingreso, la formación y profesionalización de estas mujeres que terminaron desertando. Por ende, la iniciativa de incorporar mujeres en esta unidad de combate resultó deficiente y limitada, ya que no se planificaron los distintos escenarios para que ese capital humano no desertara y para que la institución viera los frutos de este esfuerzo a futuro. Respecto al personal comando femenino del GOE, sus integrantes se desempeñan en mayor medida en temas administrativos-logísticos con tareas y labores de oficina y en menor medida en asuntos operativos, en comparación con sus compañeros, quienes realizan operativos tácticos al 100 %.

Estamos lejos de una paridad de género, incluso, las cifras lo que demuestran es que tampoco nos acercamos a un porcentaje significativo como ocurre en países como República Dominicana o Venezuela, en los que la mujer representa más del 20 % del personal activo. Para el caso ecuatoriano, la cifra se acerca al 7 % en todo el servicio militar y policial, y qué decir de los grupos élite de combate, unidades en las que hay solo una o dos mujeres en primera línea de combate. Esto lo observamos en la distribución de la nómina: los hombres superan en términos cuantitativos a las mujeres. Esto puede explicarse en función de dos razones: 1) la exigua voluntad política de las autoridades para que las mujeres incorporen las filas de estos grupos élite, sumado al escaso apoyo presupuestario y de infraestructura para estos cursos; y 2) la carencia de una política pública que proteja a las mujeres comando en situaciones de embarazo, maternidad y posparto que las motive a continuar con sus aspiraciones laborales, que les permita retornar de manera total a la operatividad y no tengan la necesidad de salirse de estos grupos comando por atender a su familia.

En el caso ecuatoriano no puede plantearse que las comandos del GOE y GEMA de la Policía Nacional atraviesan un proceso de democratización y feminización si solo existen dos y una de ellas, de manera respectiva, en las nóminas de cada unidad y en medio de las barreras, la estigmatización y los prejuicios sociales de dichas instancias policiales al que se ven sometidas. Dentro de los grupos de élite, las mujeres comandos han sido víctimas del machismo y los comentarios sexistas de sus compañeros, quienes las ven como personas diferentes cuyo aporte a la unidad es muy distinto al ofrecido por los varones, en términos de rendimiento físico, liderazgo y competitividad.

Si nos enfocamos en la presencia de las tres mujeres en estos dos grupos de élite, vemos que su ingreso ha estado precedido de una serie de obstáculos y barreras. En el caso del GOE estos impedimentos hacen parte de las consecuencias y la estela de inconformidad que dejó el no haber planificado con tiempo el curso femenino –mientras que el curso de los varones se le planificó con suficiente antelación–, lo que hizo que surja conflictividad entre hombres y mujeres de la unidad.

La inclusión de la mujer en el GOE y GEMA surge como una necesidad de ganar legitimidad social, policial y política. Es decir, fue una estrategia orientada a demostrar que la Policía Nacional es una institución flexible y abierta a las diferencias de género, olvidando que las diferencias de género y la integración de la mujer al sistema empiezan con el desmantelamiento del patriarcado que invade las estructuras y las decisiones de dicho sistema. Allí se tienen que centrar los recursos y las fuerzas si se quiere que los cursos femeninos sean un éxito. Sin esta reflexión, será difícil que esta institución logre advertir cambios cuantitativos en el proceso, dejar atrás las diferencias de género y avanzar en procesos reales de integración de la mujer.

Enfocándonos ahora en las Fuerzas Armadas, la incorporación de la mujer en los grupos élite de las fuerzas especiales como el GEK y el Cuinma-hombres rana ha sido mucho más difícil que en la Policía Nacional. En estas unidades no existe inclusión de la mujer, ya que solo le ha otorgado al personal femenino el desempeño en

actividades administrativas y logísticas, y en escasa medida, actividades de operatividad militar.

En Ecuador, la militarización femenina fue posible a partir de la década del 2000, cuando se empiezan a advertir los primeros cambios que, aunque mínimos, marcan un precedente en la búsqueda del reconocimiento y la igualdad con enfoque de género. El hecho de que poco hayamos avanzado en materia de igualdad de derechos se debe también al poco impacto y trascendencia que dentro de la geopolítica internacional tiene Ecuador. El país no es un foco de conflicto como lo son México o Colombia, países en los que el alto nivel de conflictividad con grupos terroristas y bandas criminales implica de forma obligatoria la modernización del aparato militar.

En el GEK y el Cuinma se da una inclusión parcial de la mujer, que es distinta en ambos casos. En el primer caso hay una limitación formal y un discurso biológico. Con “limitante formal” nos referimos a que uno de los requisitos que solicita la Escuela de Fuerzas Especiales de la Brigada Patria es que cada postulante tenga armas de combate, entre ellas la de caballería o infantería. Armas que son de exclusivo acceso a los oficiales masculinos. En su lugar, las servidoras militares tienen acceso a otras armas distintas a la caballería y a la infantería. Aquí existe una situación peculiar, ya que en años anteriores el curso de comando era para todo el personal militar, sin distinción de su arma. En la actualidad, pese a existir el requisito del tipo de armas, en ciertas ocasiones los cursos comando son integrados por militares con armas distintas a las solicitadas. Esto nos lleva a preguntarnos ¿qué tan estricto es el cumplimiento del requisito de arma para los postulantes que desean acceder al curso de comando? ¿Es estricto solo para las postulantes mujeres?

La segunda razón por la cual a las mujeres no se les conceden las armas está contenida en un discurso que alude a su condición físico-biológica. Los militares de la Esmil indicaron que las armas se designan de acuerdo con las capacidades del cadete: las armas designadas a las mujeres, según los profesionales militares, no necesitan de esfuerzo físico como sí requieren las armas de combate que son entregadas a los hombres. Por ende, mientras el Ejército ecuatoriano

continúe siendo de infantería y no pase a combinar su capacidad física (recursos humanos) con recursos tecnológicos, la mujer no tendrá oportunidad de ocupar armas de combate, ya que existe la idea de que los recursos tecnológicos aminoran la capacidad física. Ahora bien, los recursos tecnológicos serán útiles a toda la tropa, sin distinción de que sea hombre o mujer, mejorando la eficacia y el rendimiento de todos los comandos, incluso, cambiando la naturaleza misma del combate.

Lo mencionado es de interés ya que, en términos de equidad de género, el uso de la tecnología es vista como una herramienta que permitirá acceder a las mujeres a ciertos derechos. Según Letendre (2016), la tecnología, en términos amplios, cambiará el campo de batalla no solo de las mujeres, sino de todo el personal que está en permanente contacto físico con el enemigo. La tecnología permitirá reducir los riesgos, el peso del equipo de combate, las habilidades físicas, la velocidad y la resistencia. Sin embargo, sabemos que Ecuador no tiene las condiciones para sufragar los gastos que implican el uso de tecnología de punta en su aparato militar. Entonces, la modernización de las Fuerzas Armadas es tan incierta como la idea misma de esperar a que la tecnología llegue al país para poder incorporar a la mujer a fuerzas especiales. Esto se convierte en una promesa a futuro que no llegará ni a corto ni a mediano plazo.

En el caso de la Fuerza Naval, ocurre algo distinto a la Fuerza Terrestre. En el Cuinma, las mujeres pueden acceder a especialidades de combate, lo que implica estar en la primera línea del conflicto. Por ende, no existe impedimento formal o legal para que las mujeres infantes postulen a estos cursos, ya que cuentan con el arma. Esto les permite a las servidoras militares de la Armada postular al curso de fuerzas especiales como hombre rana y comando anfibio, no existiendo ningún impedimento formal. No obstante, existe una limitación hacia el personal femenino de tripulantes: aquellas que no pertenecen a la especialidad de infantes de marina no pueden acceder a la primera línea de combate.

En el aspecto de pruebas físicas es interesante el contraste entre ambas fuerzas, ya que se evidencia como un proceso no organizado.

Entretanto, en la Fuerza Terrestre la evaluación para pruebas de fuerzas especiales se basa en el reglamento para la evaluación de la condición física para el profesional militar de las Fuerzas Armadas. La Armada tiene sus propias pruebas de fuerzas especiales que fueron aprobadas por el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, pruebas que son similares a los Navy Seal de los Estados Unidos. En términos generales, en ambas fuerzas, tanto la terrestre como la naval, persiste la idea de que las unidades de fuerzas especiales deben estar conformadas por hombres y no por mujeres.

En términos culturales, se considera que la presencia de una mujer en primera línea de combate o en operaciones especiales es un aspecto inusual para una sociedad. Desde lo cultural, la mujer es concebida como un ser al que hay que proteger y cuidar en momentos de conflictos o guerra, por lo cual se les asigna roles militares que implican menor contacto con el enemigo. Empero, esta afirmación es menos notable en la Fuerza Naval debido a que emplean al personal femenino (así sea exiguo) en actividades que implica operaciones militares en terreno, por medio de su personal de infantería de marina. A pesar de esta leve incorporación, la mujer no es vista en las Fuerzas Armadas como un militar que tiene los mismos derechos y obligaciones que su par masculino. Sin embargo, la formación es igual para todos y se tiene que cumplir con la malla curricular.

Por último, existe una profesionalización parcial del personal femenino en ambos grupos de combate, ya que cuentan con personal femenino militar, que no son comandos, pero que trabajan en la parte administrativa en los departamentos financieros, logísticos, de servicios, contabilidad, banda musical, entre otros. En el caso de las mujeres con la especialidad de infantería marina, estas ejercen operatividad militar pero sus funciones no se dan con la misma intensidad y proporción que sus compañeros varones, debido a la concepción paternalista por parte del personal con mayor jerarquía, que en su afán de “cuidarlas” y por recelo no permiten que tengan una total profesionalización militar.

Si bien los escenarios son distintos entre las unidades élite de estas fuerzas, cabe destacar que la Escuela de Formación de Comandos de

la Fuerza Terrestre no cuenta con las adecuaciones y la logística necesaria para recibir al personal femenino. Otro aspecto que se concluye es que las diferencias físicas y corporales entre los hombres y las mujeres siguen marcando límites, mucho más para ellos que para ellas. Diferencias que inciden para que la mujer no tenga armas de combate al suponer que ellas no se encuentran aptas para el entrenamiento de un curso comando, por el esfuerzo físico, la carga de peso elevado, la diversidad de ejercicios aeróbicos y actividades de resistencia a la fuerza.

Existe un discurso de que las mujeres son más propensas a las lesiones musculares que los hombres (Eden, 2015), llevándolas en ocasiones a no cumplir con los estándares del entrenamiento físico. Ello responde a varias razones. En primer lugar, se debe tener en cuenta que las mujeres están ejecutando un entrenamiento que fue diseñado por los hombres y para los hombres. En este sentido, el entrenamiento es tan discriminatorio como la misma idea que considera la incapacidad de las mujeres por lograrlo. El problema no radica en que los ejercicios puedan generar daños en la cadera, lesiones en la columna y en los ligamentos de las rodillas de las mujeres. El problema radica en que los ejercicios no están pensados para las mujeres y que la infraestructura y el nivel de ejecución de los ejercicios, pensado para los hombres, es el mismo que ellas deben ejecutar (Eden, 2015). En este sentido, no existe tal derecho de equidad en las Fuerzas Armadas de Ecuador, peor aun cuando se mantiene la idea de que por el tipo de trabajo que hace los grupos de fuerzas especiales su formación y entrenamiento debe ser el mismo entre hombre y mujer. Argumento que no tiene bases en el momento en que ese tipo de labores fue planificado, desde sus inicios, para que las cumpla un hombre de forma exclusiva.

Es necesario que las mujeres que conforman las unidades de comando de la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas sean vistas como soldados que garantizan los derechos de la ciudadanía y la soberanía del Estado. Para que ello sea una realidad es necesario empezar por garantizarles a las mujeres el cumplimiento de sus propios derechos y obligaciones no por su condición de “mujer” sino por su condición de sujeto excluido y estigmatizado de la historia. Este ejercicio

implica vencer las barreras del egoísmo patriarcal, que no da paso al enfoque de género y que se niega a entregar ciertas actividades y oficios que han estado manipulados por los hombres. Por ende, la lucha va más allá del permitir o no el ingreso de una, dos o 25 mujeres en estas unidades de combate: el escenario debe estar rodeado de un proceso homogéneo y lógico en el cual la construcción de la ciudadanía debe estar mediada por un proceso equitativo y emancipatorio que refuerce la inclusión de todas las mujeres en virtud de sus capacidades, aspiraciones e intereses en el campo de lo militar y policial.

Referencias bibliográficas

Libros y artículos consultados

- Arévalo Jaramillo, M. I. (2019). Mujeres legisladoras en Ecuador entre 1979 y 2010: características sociales y políticas. *Estado & comunes, revista de políticas y problemas públicos* n.º 10, pp. 205-226.
- Ávila, R. (2012). *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano*. Informe de investigación del Comité de Investigaciones de la Universidad Andina Simón Bolívar-Sede Ecuador.
- Barón, M. L. (1992). El papel de la mujer en las Fuerzas Armadas. *Revista política exterior* n.º 26, pp.130-140. Argentina.
- Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. París: Gallimard.
- Bobea, L. (2008). Mujeres en uniforme: la Feminización de las Fuerzas Armadas. Un estudio del caso dominicano. Recuperado de <http://goo.gl/KPvp0>.
- Bryant, L. (1998). La diferencia entre los papeles que desempeñan: las mujeres en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos versus América Latina. En A, González, *Air Power Journal*. Estados Unidos: 401 Chennaut Circle, pp. 76-87.
- Carrillo, M. (2003). Los principios de igualdad de oportunidades, de igualdad de trato y de no discriminación en el anteproyecto de Ley General de Trabajo. En Díké, *Portal de Información y Opinión Legal*.
- Casares García, E. (2008). La función de la mujer en la familia: principales enfoques teóricos. *Aposta*, revista de ciencias sociales, p. 21.
- Castrillón, L., y Chrismar, P. (2013). Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto Sudamericano: una visión desde Chile. *Estudios de seguridad y defensa*, n.º 2, pp. 91-116.

- Chacón, R. (2014). *Mujer militar: su inclusión en las Fuerzas Armadas*. Quito: Publiasesores.
- Chantal, A., et Dubois, D. (2010). *La féminisation des armées*. Francia: ECPAD. Recuperado de <http://archives.ecpad.fr/wp-content/uploads/2010/06/feminisation.pdf>.
- Cohn, C. (2012). *Women and Wars: Contested Histories, Uncertain Futures*. Cambridge: Polity Press.
- Cruz, C. (2007). *Género y frontera norte. Programa de desarrollo y paz en la frontera Norte del Ecuador*. Lago agrio: Unifem.
- Eden, J. (2015). Las mujeres en combate, una cuestión de estándares. *Military Review*. Recuperado de https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/MilitaryReview_20150831_art006SPA.pdf.
- Eisenstein, Z. (1980). *Hacia el desarrollo de una teoría del patriarcado capitalista y el feminismo socialista*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Facio, A. (2011). Nota para la igualdad ¿Igualdad o equidad? Recuperado de <http://laciudaddelasdiosas.blogspot.com/2011/08/nota-para-la-igualdad-igualdad-yo.html>
- Fontela, M. (2008). ¿Qué es el patriarcado? En S. B. Gamba (coord.), *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Gamba, S. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? Recuperado de <http://goo.gl/O8P2uK>.
- (2008). Feminismo: historia y corrientes. *Mujeres en red: el periódico feminista*. Recuperado de www.mujeresenred.net/IMG/article_PDF/article_a1397.pdf.
- Gamba, S., y Diz, T. (2008). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Editorial Biblos. Recuperado de <https://www.aacademica.org/tania.diz/18.pdf>.
- Gargarella, R. (1997). Recientes reformas constitucionales en América Latina: una primera aproximación. *Desarrollo Económico*, n.º 36, pp. 971-990.

- Goldstein, J. (2001). *War and Gender. How gender shapes the war system and viceversa*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Gutiérrez, O. (2000). La mujer y las Fuerzas Armadas. *Revista Marina*. Recuperado de <https://revistamarina.cl/revistas/2000/6/gutierrez.pdf>.
- Herrera, J. (2008). *La investigación cualitativa*. Recuperado de <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/investigacion-cualitativa.pdf>.
- Hopkins, J. (1968). *Theological Language and the Nature of Man in Jean-Paul Sartre's Philosophy*. Harvard: Theological Review.
- Iturralde, M. C. (2015). La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: espejo de la sociedad. *El Outsider*, pp. 30-36. Recuperado de <http://revistas.usfq.edu.ec/index.php/eloutsider/article/view/212/213>.
- Iza, L. K. (2016). *La inserción de las mujeres en las Fuerzas Armadas ecuatorianas: avances y limitaciones en la igualdad de oportunidades (2008-2014)*. (Tesis de maestría). Instituto de Altos Estudios Nacionales, Quito.
- Jiménez, D. L. (2016). *Las mujeres nuevas de Alfaro Vive Carajo: identidades de género, experiencias. Historia y memoria política* (Tesis de maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso)-Sede Ecuador, Quito.
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema*. Buenos Aires: Dunken.
- Lagarde, M. (1996) El género, fragmento literal: "La perspectiva de género". *Género y feminismo: desarrollo humano y democracia*. Madrid: Editorial Horas, pp. 13-38.
- Lerner, G. (1986). *La creación del patriarcado*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Letendre, L. (2016) Women Warriors: Why the Robotics Revolution Changes the Combat Equation. *PRISM* vol. 6, (1);, pp. 90-103
- Mejía, C., Revelo, D., y Yáñez, V. (2014). Las mujeres van a la guerra. *El Outsider* n.º 2. Recuperado de <https://www.usfq.edu.ec/pu->

blicaciones/eloutsider/Documents/revistas/eloutsider002/_eloutsider004.pdf.

- Meza, G. (2004). *Rol de la mujer en las Fuerzas Armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares* (Tesis de maestría). Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Flacso)-Sede Ecuador, Quito.
- Mimbrero Machado, C. (2011). *Género y exclusión social. Guía para la incorporación del enfoque de género en programas y proyectos*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.
- Pateman, C. (1989). *The Disorder of women: Democracy, feminist and political theory*. Cambridge: Polity Press.
- _____. (1988). *The Sexual Contract*. Cambridge: Polity Press, Oxford.
- Puleo, A. (2002). Feminismo y ecología: repaso a las corrientes del ecofeminismo. *El Ecologista*, n.º 31, pp. 36-39.
- Rayas Velasco, L. (2009). *Armadas: un análisis de género desde el cuerpo de las mujeres combatientes*. Ciudad de México: El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.
- Rial, J. (1991). La mujer en las organizaciones militares de América Latina. *La mujer en las instituciones armadas y policiales: resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*. Buenos Aires: Red de Seguridad y Defensa de América Latina (Resdal).
- Ricoy, R. (2008). La difícil presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas: de la mera prohibición al techo de cristal para su promoción y ascenso en un mundo tradicionalmente masculino. *Dossiers feministes* n.º 9, pp. 225-243.
- Rocha Sánchez, T., y Cruz del Castillo, C. (2013). Barreras estructurales y subjetivas en la transición de roles de mujeres mexicanas y su malestar emocional. *Acta colombiana de Psicología*, 16(1), pp. 123-135.
- Taxin, A. (1999). La participación de la mujer en la independencia: el caso de Manuela Sáenz. *Procesos: revista ecuatoriana de historia*, n.º 14, pp. 85-113. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/1457/1/RP-14-DE-Taxin.pdf>.

- True, J. (2009). Feminism. En S. Burchill, *Theories of International Relations*. New York: Palgrave McMillan.
- Trujillo, M. (2013). *Reseña historica de la evolución de los derechos humanos de las mujeres*. Recuperado de <https://www.ehu.eus/documents/3012743/4523330/Trujillo-Chanquin-Martha-Regina.pdf>.
- Turpin, J. (1998). Many Faces: Women confronting War. En L. Lorentzen & J. Turpin, *The Women and war Reader*. New York: University Press.
- Varela, N. (2008). *Feminismo para principiantes*. Barcelona: Ediciones B, S. A.
- Vázquez, A. (2012). *Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana*. Francia: Collège de France/EHESS. Laboratoire d'Anthropologie Sociale.

Fuentes y documentos oficiales

- Centro de Estudios Históricos del Ejército (2014). *Historia de las Fuerzas Especiales del Ejército ecuatoriano*. Quito: PIN.
- Comisión de la Verdad Ecuador (2010). *Sin verdad no hay justicia. Informe de la Comisión de la Verdad Ecuador 2010*. Defensoría del Pueblo. Recuperado de <http://repositorio.dpe.gob.ec/handle/39000/1312>.
- Constitución de la República del Ecuador (1830). *Constitución de la República del Ecuador*. Riobamba, 23 de septiembre de 1830.
- Constitución de la República del Ecuador [CRE] (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Asamblea Nacional. Registro Oficial 449.
- Fondo de desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer [Unifem] (2004). *Mujeres, paz y seguridad: UNIFEM en apoyo a la implementación de la Resolución 1325 del consejo de seguridad*. New York: Unifem.

- Fondo de Población de Naciones Unidas [UNFPA] (2006). *Igualdad y equidad de género: aproximación teórico-conceptual. Herramientas de trabajo en género para oficinas y contrapartes del UNFPA*. Volumen I. New York: UNFPA.
- Fuerza Terrestre del Ecuador (2008). *Libro de oro del paracaidismo*. Quito: Fondo Ecuatoriano Populorum Progressio.
- Ministerio de Defensa Nacional (2013). *Política de Género de las Fuerzas Armadas del Ecuador*. Recuperado de <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/03/politicas-texto-final.pdf>.
- Ministerio de Defensa Nacional (s/f). *Mujeres en la aeronáutica nacional*. Recuperado de <http://www.defensa.cl/media/folletoFach.pdf>.
- Ministerio del Interior (s/f). La discriminación se escuchaba hasta en la radio de los patrulleros. Recuperado de <https://www.ministeriointerior.gob.ec/la-discriminacion-se-escuchaba-hasta-en-la-radio-de-los-patrulleros/>
- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas (1979). *Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* [Cedaw]. Recuperado de <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- ONU Mujeres (2016). Igualdad de género. *ONU Mujeres*. Recuperado de <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/onu-mujeres-igualdad-equidad.pdf>.
- Organización del Tratado del Atlántico Norte [OTAN] (1999-2000). *Women in the NATO armed Forces*. Brussels, Belgium: Nato Headquarters.
- Secretaría Nacional de Gestión de la Política (s/f). Asamblea Nacional renovada será liderada por mujeres en Ecuador. Recuperado de <https://www.politica.gob.ec/asamblea-nacional-renovada-sera-liderada-por-mujeres-en-ecuador/>.

Infografía

- Diálogo* (3 de mayo de 2018). Fuerzas Armadas de México avanzan en igualdad de género. *Diálogo, revista militar digital*. Recuperado de

<https://dialogo-americas.com/es/articles/mexican-armed-forces-make-headway-gender-equality>.

Ecuadorinmediato (2018). Manuela Sáenz es la primera Generala del Ecuador. Recuperado de http://www.ecuadorinmediato.com/index.php?module=Noticias&func=news_user_view&id=54541.

Mundo (3 de noviembre de 2010). En el ejército de Francia hay 50.000 mujeres o el 15% de sus efectivos en 2009. Recuperado de <https://mundo.sputniknews.com/sociedad/20101103147847063/>

Red de Seguridad y Defensa de América Latina [Resdal] (2016). *Atlas Comparativo de la Defensa en América Latina y Caribe. Capítulo 16: Ecuador*. Recuperado de https://www.resdal.org/assets/atlas_2016_esp_16.pdf.

Sputnik (16 de noviembre de 2018). ¿Cuáles son los ejércitos con más mujeres en América Latina? Recuperado de <https://mundo.sputniknews.com/americalatina/201611161064892888-mujeres-soldados-guerra/>.



Mujeres comando en la Policía Nacional y las Fuerzas Armadas de Ecuador examina el rol de la mujer y las barreras que menoscaban su incorporación a grupos élite y fuerzas especiales de las instituciones de seguridad del país.

Mediante un original acercamiento, esta investigación efectúa un despliegue teórico que cuestiona la pertinencia (o real anclaje) de barreras fisiológicas que se evidenciarían durante los entrenamientos de los grupos de combate. Del estudio se desprende también que el papel dado a la mujer en la sociedad es una convención sin asideros, por tanto, es preciso recomponer patrones culturales que están en el origen de discriminaciones y formas de inequidad.

El presente libro vincula la academia con nuevas formas de identificar falencias en la construcción de igualdad de género. Brinda, además, un insumo que pretende dar voz y capacidad de decidir a las propias mujeres. Decidirse es el primer paso y, quizá, el más difícil; pero es la enseñanza principal que se desprende de la determinación de las jóvenes oficiales de este estudio.

