

Trato justo y equitativo con enfoque diferencial en el Ejército Nacional de Colombia: análisis de la normatividad vigente¹

4

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.04>

Rolans Losada Puentes²

Jhon Ochoa Pinto³

Jesús Parada Meneses⁴

María Antonieta Corcione-Nieto⁵

Escuela de Armas Combinadas del Ejército

Resumen

Esta investigación hace un acercamiento al enfoque diferencial de género entre hombres y mujeres oficiales del Ejército Nacional de Colombia desde la perspectiva de la normatividad vigente. Para esto, se realizó una revisión documental exhaustiva y sistemática que evidencia el prolongado y dilatado camino al que se han tenido que enfrentar los defensores e impulsores de la equidad de género dentro de la institución castrense. Hasta el momento, Colombia cuenta con una legislación incluyente que defiende la igualdad entre hombres y mujeres en las Fuerzas Militares, pero su cumplimiento aún demanda compromiso de los entes gubernamentales, ya que en Colombia no alcanza a haber un 5% de personal femenino incorporado en las filas del

1 Este capítulo presenta los resultados del proyecto de investigación “Conceptualización de los enfoques diferenciales del Ejército Nacional desde las ciencias militares” del Semillero de Investigación Arbitrium, Grupo de Investigación para la Capacitación Militar (GICAM), de la Escuela de Armas Combinadas del Ejército, categorizado en C por Minciencias y con código de registro COL0160714. Los puntos de vista y los resultados de este artículo pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente los de las instituciones participantes.

2 Capitán del Ejército Nacional de Colombia. Especialista en Ciencias Militares para el Planeamiento (Centro de Educación Militar). Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

3 Capitán del Ejército Nacional de Colombia. Especialista en Ciencias Militares para el Planeamiento (Centro de Educación Militar). Profesional en ciencias militares (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

4 Capitán del Ejército Nacional de Colombia. Especialista en Ciencias Militares para el Planeamiento (Centro de Educación Militar). Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

5 PhD en Antropología (Universidad de los Andes). Magíster en Biología Humana (Universidad Autónoma de Barcelona). Investigadora del Grupo de Investigación para la Capacitación Militar (GICAM), de la Escuela de Armas Combinadas del Ejército. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3509-5519> - Contacto: mariacorcionenieto@cedoc.edu.co

Ejército Nacional (mientras que otros ejércitos del mundo cuentan con un 30%). Esto lleva a preguntarse si Colombia está preparada para tener un porcentaje igualitario dentro de las filas del Ejército Nacional en condiciones de trato justo y equitativo.

Palabras clave: Ejército Nacional de Colombia; enfoque diferencial; equidad de género; mujeres militares; normas y legislación en equidad de género; trato entre hombres y mujeres

Introducción

La constante lucha de las mujeres por ganar cada vez más espacios en los campos en los que solo los hombres podían ejercer ha conllevado a la introducción de la perspectiva de género. Esta última busca conferir igualdad entre hombres y mujeres a partir del entendimiento de las luchas históricas, con el fin de desarrollar tareas y espacios comunes, sin importar las características biológicas y, así, dar paso a una relación de trato justo entre ambos géneros dentro de un mismo entorno, incluido, por supuesto, el militar.

En la historia nacional, el papel de la mujer dentro de las Fuerzas Militares ha sido de actividades de acompañamiento y administrativas principalmente, puesto que esta institución tenía un carácter netamente masculino, se encontraba conformada por hombres con las características que se creían necesarias para pensar, hacer y culminar la guerra. Esta concepción fue cambiando a partir del siglo XX debido a las luchas femeninas por ocupar espacios laborales calificados, entre ellos, el de seguridad y defensa. Con la aparición de nuevas guerras, se fueron forjando grandes retos, así como la necesidad de incorporar a las mujeres como elementos activos de la institución, desde hacer parte del escalafón militar hasta lograr el mando y liderazgo de tropa.

En este marco de cambio continuo, el presente capítulo expone la información desde el enfoque de género que hasta el momento se ha implementado en el Ejército Nacional de Colombia por medio de políticas y normativas. Con este propósito, se tuvo en cuenta la inclusión del género femenino en los diferentes grados, misiones y actividades militares, y se identificaron problemáticas, fenómenos y situaciones observadas en el trato entre mujeres y hombres. Desde esta perspectiva se busca responder la pregunta ¿Cuáles son las caracterizaciones del trato justo y equitativo a partir de un enfoque de género en el Ejército Nacional de Colombia?

De acuerdo con esto, el eje principal que guio este estudio fue analizar las normas que rigen la equidad de género, las cuales se ven reflejadas en el trato del día a día en el ejercicio militar, pues determinan las secuencias e interacciones con el fin de mejorar el desempeño y la capacidad para cumplir las necesidades y expectativas

de las misiones establecidas por el Ejército Nacional. Se expone aquí, entonces, la evolución de la igualdad desde las políticas de oportunidades y el más reciente cambio de la aplicación de las políticas de gestión de la diversidad en el Ejército, poniendo especial atención en sus contribuciones hacia la equidad de género. Por medio de una revisión documental, este ejercicio investigativo constituye una herramienta para visibilizar la importancia y el impacto de la equidad de género y los grandes avances que durante el tiempo se han venido implementando en la institución castrense para un trato digno y justo entre géneros.

Trato equitativo y justo con un enfoque de género

El enfoque diferencial aparece con el reconocimiento de los principios de diferencia y equidad y centra su atención sobre la categoría *poder*⁶, pues asegura que la vulnerabilidad y la discriminación se generan, precisamente, por las desigualdades existentes entre distintos grupos poblacionales y en la dominación que unos han ejercido históricamente sobre otros (Arias García, 2015). El mencionar y hacer parte de nuestro entorno el concepto de género (como concepto primordial en los enfoques diferenciales), se abre un mundo de posibilidades hacia una sociedad más justa y equitativa para hombres y mujeres. Poder contar con la libertad e igualdad de oportunidades significa poder participar en los mismos espacios, en igualdad de condiciones y derechos, sin que como sociedad nos enfoquemos en los roles asumidos como naturales para cada uno de los sexos (Londoño, 2019).

Tradicionalmente, en esta dinámica de relaciones de poder

se han atribuido a las mujeres roles pasivos, de cuidado de los otros, de mayor sensibilidad y básicamente se espera que sean madres y esposas y se remitan al ámbito de lo privado; mientras que a los hombres se les ha atribuido la actividad, el poder, la fuerza y el rol de proveedores y se les otorga el ámbito de lo público. (Perrotta, 2010, p. 2)

Esta actitud diferenciada entre los roles de hombres y mujeres que se ha tejido a lo largo del tiempo en la mayoría de las sociedades ha permeado una valoración negativa que recae mayormente en el sexo femenino y ha creado condiciones de inequidad que afectan a las mujeres. De Barbieri (2004) argumenta que el reco-

⁶ El poder se considera en su dimensión política como participación, representación y toma de decisiones; en su dimensión económica, como niveles de acumulación de capital y acceso a recursos; y en su dimensión simbólica, en relación con la aceptación y la valoración cultural (Montealegre Mongroviéjo & Urrego Rodríguez, 2011).

nocimiento de esta desigualdad social tomó fuerza en los años setenta gracias a los movimientos feministas que luchaban en contra de la discriminación, reclamaban igualdad y promovían la erradicación de las inequidades entre varones y mujeres. El movimiento feminista se apoderó del término *género*, porque este permitía sobrepasar el determinismo biológico que impedía la liberación de las mujeres (Duarte Cruz & García-Horta, 2016) y solo aspiraba a manifestar la subordinación de ellas en el orden social.

Este hecho visibilizó la discriminación, opresión, subordinación y maltrato a que eran sometidas miles de mujeres en todas las esferas de la vida social y privada, lo que llevó a que en 1973 se firmara la Declaración sobre el Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional, que pretendió corregir las desigualdades existentes (Duarte Cruz & García-Horta, 2016).

La incorporación de la equidad de género como tema de debate y de políticas públicas es el resultado de un largo proceso social y político que discurre en variados escenarios y en el que participan distintos actores. Si bien, como veremos, la inclusión de los temas de género es producto fundamentalmente del esfuerzo del movimiento de mujeres, su asimilación en el debate público por otros actores está condicionada por el contexto político global y por las concepciones y valores vigentes. (Guzmán, 1996, p. 213)

Si bien las mujeres se introdujeron en el ámbito público del trabajo remunerado en las organizaciones estatales y en las instituciones sociales en lo que se ha denominado una *revolución silenciosa* (Jato Seijas, 2007), lo hicieron bajo condiciones de desigualdad. A la responsabilidad sobre el rol doméstico del cuidado y la maternidad —como rol “esencialmente” femenino— que continúa recayendo en gran parte sobre ellas, se sumó el efecto de una sobrecarga laboral, debido a que comenzaron a enfrentar la doble tarea de conciliar empleos con responsabilidades familiares.

A esta sobrecarga de trabajo se le dio el nombre de “doble jornada” laboral, en la clásica publicación *The Second Shift*. En ella, Hochschild (1989) señala la sumatoria de la jornada laboral remunerada en el mercado y la jornada de trabajo no remunerado en el ámbito privado. Adicional a esto, las mujeres han logrado conquistar y hacerse cada vez más partícipes en la vida política, sindical y comunitaria (Esquivel, 2009; Lupica 2010; Okin, 1996).

Esta situación afecta a mujeres de todas las clases sociales. Esto es así, porque a pesar de que el rol de proveedor sea compartido entre hombres y mujeres en la actualidad, las tareas domésticas y de cuidado siguen recayendo en gran parte sobre ellas, en cualquier contexto socioeconómico. Esta conformación de roles de género,

tan difícil de transformar, provoca escenarios de conflictos de familia, producto de lo poco visible del trabajo doméstico, la frustración de las mujeres y las limitaciones para realizar otras tareas en un espacio laboral con igualdad de condiciones económicas, entre otras. Es por esto que el enfoque de género, como un tema político, busca la redistribución de estos roles sociales y el acceso al sector laboral en condiciones justas e igualitarias, de forma que se cumplan las políticas establecidas para que hombres y mujeres puedan participar equitativamente en el mercado laboral y se reduzcan las brechas salariales y ocupacionales existentes. Al respecto, afirma Guzmán (1996):

Consideramos que estos lineamientos constituyen un nuevo referente para la elaboración de políticas y favorecen en principio el reconocimiento de las mujeres como actoras sociales con derecho a participar en los espacios públicos —donde se identifican y construyen las necesidades sociales— y a ser interlocutoras del Estado. Por otro lado, permiten pensar en mecanismos para contrarrestar la presión a la exclusión de los actores sociales con menos poder, entre ellos las mujeres. Posibilitan, igualmente, analizar el sentido de las acciones del Estado en referencia a la producción, reproducción o transformación de las relaciones de género. (p. 214)

Dentro de estos mecanismos, se considera fundamental la promoción del trabajo decente, entendido como un trabajo productivo adecuadamente remunerado, ejercido en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana (Abramo, 2006). A estas condiciones se suma la igualdad en el trato como un factor primordial para reducir la discriminación y crear las condiciones que les permitan a las personas con responsabilidades familiares desempeñar un empleo y ejercerlo sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales (Organización Internacional del Trabajo, s. f.).

Aunque el tema de la equidad de género como parte integral del concepto y de la agenda de trabajo decente se viene afirmando en diversas instancias regionales de gran importancia (Abramo, 2006), aún en la segunda década del siglo XXI se siguen presentando situaciones de desigualdad en el campo laboral. Según el informe de la Organización Internacional del Trabajo (2018), “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: avance global sobre las tendencias del empleo femenino”, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo —48,5 % en 2018— sigue estando 26,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de ocupación de los hombres. Además, la tasa de desempleo de las mujeres para 2018 —6,0 %— es de alrededor de 0,8 puntos porcentuales más alta que la de los hombres. Estos datos indican que por cada diez hombres que trabajan solo seis mujeres están empleadas. Sin embargo, si se observa con detenimiento las diferencias,

las brechas más reducidas entre las tasas de participación se registran en los países en desarrollo (11,8 puntos porcentuales en 2018), y se prevé que permanezcan estables en todo el periodo 2018-2021. En este grupo de países, las mujeres tienen una de las tasas de participación más elevadas (69,3 %), lo cual suele reflejar la necesidad económica de buscar empleo a causa de la pobreza predominante y la falta de acceso al sistema de protección social. (Organización Internacional del Trabajo, 2018, p. 7)

Si bien es cierto que la mayor incorporación femenina al mercado de trabajo es una tendencia de más largo plazo, la posibilidad de reconocimiento de la equidad de género como una dimensión fundamental de la equidad social desde un enfoque de derechos permite que las nuevas dinámicas culturales empiecen a favorecer la autonomía de la mujer en el campo laboral.

Hacia un trato igualitario en Colombia

En la historia de Colombia, el papel de la mujer ha sido de gran importancia, sobre todo en los territorios que han sido marcados por el conflicto armado, lastimosamente, sin mayor visibilidad (Bravo-Álvarez & González-Avilez, 2016). Todo esto ha sido producto del pensamiento cultural, social y político que se ha caracterizado por las limitaciones y retos para conquistar la vida pública y, aún más, la vida militar (González, 2011), teniendo en cuenta el peso y las responsabilidades de seguir llevando a cargo todas las tareas del hogar —lo cual era asumido como su rol fundamental—.

Esta importancia ha venido creciendo en los últimos 60 años, eso es un hecho. En la década de los ochenta, por ejemplo, Colombia ratificó la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de las Naciones Unidas (1981), con lo cual se definió un marco de referencia en el enfoque de género que ubicó a los derechos humanos como principal imperativo ético y máxima aspiración de la dignidad humana para conquistar las libertades individuales y colectivas. Posteriormente, se dieron pasos importantes a partir de la firma de la Constitución Política de Colombia de 1991, que establece que somos un Estado social de derecho, democrático, participativo y pluralista, que se fundamenta en el respeto a la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que lo integran, con prevalencia del interés general (art. 1.º). También reconoce la Constitución que

todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y opor-

tunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. (art. 13)

Así, desde la promulgación de la Constitución Política, las mujeres en Colombia han ganado espacios en todos los ámbitos; sin embargo, ha sido de forma muy lenta y con muchas dificultades. Todavía existen profundas brechas entre hombres y mujeres que generan una extendida discriminación por razones de sexo, grupo étnico, brecha salarial y ocupacional.

Si bien en la década pasada se avanzó significativamente en visibilizar la situación de postergación de las mujeres y en reconocerlas como nuevas actoras sociales por parte de los sectores y fuerzas más progresistas, no se logró construir la equidad de género como una dimensión impostergable de la equidad social y como tema de política y responsabilidad gubernamental. (Guzmán, 1996, p. 214)

Esto se evidencia en las condiciones de desigualdad que persisten. Por ejemplo, en el país una mujer recibe \$88 por cada \$100 que recibe un hombre, lo que evidencia una brecha salarial del 12 % en todos los niveles de ingresos en los que hombres y mujeres tienen características personales y laborales similares (“Brecha salarial: mujeres ganan 12% menos que los hombres por hacer la misma labor”, 2020).

La presencia de factores culturales ligados a la estructura patriarcal ha limitado el ejercicio de los derechos. Así, en el tema de oportunidades laborales, las mujeres están 20 puntos porcentuales por debajo de los hombres en participación laboral y cinco puntos más en nivel de desempleo en comparación con los hombres en el país. De acuerdo con una encuesta realizada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE, 2020), en marzo del 2020 la tasa de desempleo para las mujeres fue 13,9 % y para los hombres del 8,1 % en el país (cifras para el trimestre de noviembre del 2019 a enero del 2020). Asimismo, aún se sigue dedicando el doble del tiempo al trabajo no remunerado que se realiza en el hogar y son muy pocas las mujeres que han ocupado u ocupan cargos de dirección en el sector económico y el sector público (Congreso de la República de Colombia, 2019).

Encaminados a avanzar en la participación de mujeres en condiciones de igualdad en el sector público, el informe de Función Pública (Departamento Administrativo de la Función Pública & Dirección de Empleo Público, 2010), frente a la participación femenina en el desempeño de cargos públicos en las entidades del orden nacional —a partir de información recopilada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)—, encontró que desde el 2006 las

entidades del orden nacional, con excepción de las ramas legislativa y judicial, dan cumplimiento a la cuota mínima del 30 % de cargos ocupados por mujeres, de manera global. De esta manera, la rama ejecutiva (40 %) y la Registraduría Nacional del Estado Civil (36 %) son las que cuentan con un mayor porcentaje, seguidas de cerca por los órganos de vigilancia y control (35 %).

Otro de los avances realizados a nivel institucional en el país fue la creación de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, entidad que para el 2012 constituyó los lineamientos de la política pública nacional de equidad de género. En dichos lineamientos se plantea a la mujer como sujeto social que puede contribuir al desarrollo del país y se muestran los procesos discriminatorios que se deben superar para afrontar los procesos del posconflicto dentro del mundo globalizado. El objetivo de esta Consejería es asegurar el pleno goce de los derechos de las mujeres en Colombia y garantizar el trato en el principio de igualdad y no discriminación (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012, p. 9).

Avanzar en la prevención de las violencias y la discriminación, fortalecer los mecanismos de atención, protección y sanción de manera integral y efectiva, pero sobre todo, afianzar el terreno de la erradicación de las violencias contra las mujeres es una obligación constitucional y un imperativo ético para el Estado colombiano y para todas sus entidades territoriales, así como para las instituciones públicas y privadas, esencialmente cuando todas ellas están llamadas a garantizar a este grupo de la población el goce pleno de sus derechos (Barragán Ávila, 2010, p. 4). La lucha de las mujeres colombianas por la igualdad de derechos ha tenido logros como el empoderamiento y la participación activa en espacios sociales, políticos y económicos. A su vez, esto ha llevado a que se piense en el estudio de las desigualdades entre los géneros y se señalen las causas que las producen con el objetivo de eliminarlas.

La equidad de género significa tomar conciencia y transformar la posición de desigualdad y subordinación que las mujeres han vivenciado a través de siglos de historia en relación a los hombres en la esfera familiar, económica, social, política, cultural y en la misma historia, teniendo presente las circunstancias de clase social, edad, etnicidad, orientación sexual o identificación religiosa que pueden agravar o acentuar estas desigualdades. (Duarte Cruz & García-Horta, 2016, p. 141)

La participación femenina en el Ejército Nacional de Colombia desde un enfoque diferencial

Al igual que la historia femenina en Colombia, la historia de las mujeres vinculadas al Ejército Nacional se remonta a la época de la Independencia, cuando

la participación de la mujer fue clave para la victoria, gracias a su apoyo como enfermeras, cocineras, espías infiltradas, reclutadoras y recaudadoras de recursos, entre otras; a pesar de no tener papeles visibles y reconocidos más allá de los pocos casos insignes que se repiten una y otra vez en los relatos nacionales (Zuluaga Ramírez, 2016). Como bien lo precisa Rodríguez (2010), la presencia de las mujeres no solo fue numerosa y notable en las distintas fases de la Independencia, sino que se dio a través de muy diversas maneras. Conformaron la multitud que en las jornadas del 20 de julio reclamó la creación de la Junta de Notables, apoyaron a uno u otro bando en la llamada Patria Boba y, bajo el régimen del terror instaurado por Pablo Morillo, se sumaron decididamente a la causa patriota (Rodríguez, 2010).

Como resultado de las luchas feministas para la obtención de igualdad en el campo laboral, el ingreso formal de las primeras doce mujeres como miembros del Ejército Nacional se dio conforme al Decreto 2129 de 1976, gracias al cual entraron como oficiales del cuerpo administrativo (es decir, como profesionales con título de formación universitaria, con el propósito de ejercer su profesión en las Fuerzas Militares) en carreras como administración de empresas, medicina, derecho y contaduría, entre otras. Esta primera incorporación femenina no resultó ser problemática para la institución y sus integrantes, debido a que las mujeres no trasgredieron los espacios masculinos.

No obstante, esto se volvió problemático al momento de la incorporación de mujeres en la carrera militar en 2009 —tanto para los altos funcionarios del gobierno y de la propia institución como para la sociedad civil (Cuenca, 2011)—, cuando las primeras mujeres ingresaron a la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Como argumenta Donadio (2010), la inserción de las mujeres en las Fuerzas Militares responde a una modernización y profunda ciudadanización de las minorías. Este primer momento, que resultó ser muy problemático debido a las opiniones encontradas sobre la presencia de mujeres en el Ejército, así como al improvisado acondicionamiento de espacios, ejercicios, cursos, currículo, itinerarios y normas (Cuenca 2011), se fue solventado a medida que este primer grupo de mujeres ascendió dentro de la institución y se inscribieron nuevos grupos de mujeres para seguir una carrera de armas.

Sin embargo, el primer curso de mujeres graduadas en 2011 como oficiales en el grado de subtenientes —en las especialidades de cuerpo logístico, inteligencia y comunicaciones— (Montaña, 2013, p. 68) no tuvo la oportunidad de escogencia de armas de primera línea. Aun así, fueron destinadas a diferentes unidades para ejercer como comandantes, es decir, son el primer grupo de mujeres en realizar la carrera militar en condiciones igualitarias a los hombres. De acuerdo

con Camacho-Zambrano (2012), para lograr la equidad en el Ejército Nacional es primordial generar espacios y propiciar un clima de bienestar y desarrollo profesional mediante la capacitación de mujeres militares no solo para labores administrativas sino para labores de combate, de forma que se cumpla a cabalidad con su papel de oficial de armas.

En Colombia ya se han dado estas iniciativas recientemente. En el mes de abril del 2018, el arma de Caballería recibió a 25 hombres y 4 mujeres, los Ingenieros Militares tienen ahora 6 mujeres y 32 hombres, Inteligencia Militar contará en un futuro próximo con 14 hombres y 7 mujeres y para finalizar el arma de Logística tendrá al servicio de todas las operaciones del Ejército Nacional a 21 hombres y 10 mujeres profesionales en Ciencias Militares (Díaz, 2018). La gran sorpresa durante la ceremonia de escogencia de arma fueron los cuatro cupos que se habilitaron para las mujeres en el arma de Infantería, una especialidad que hasta el momento solo había abierto sus puertas a los hombres y que, para el 2019, había recibido a una mujer entre sus filas.

Ante esta nueva dinámica de participación femenina en condiciones de equidad, el Ejército Nacional de Colombia, a través de los lineamientos dados por el Ministerio de Defensa Nacional, ha propendido en todo momento a ceñirse y aplicar de manera estricta la normativa colombiana e internacional referente a la equidad de género. Esto es así porque esta temática no se agota en su tratamiento con las mujeres, sino que también involucra la aplicación y el cumplimiento de los derechos humanos (DD. HH.), el respeto a la diversidad y la inclusión de todos los y las ciudadanas por medio de un trato justo y equitativo (Camacho-Zambrano & Contreras-Ortiz, 2012).

Es así como la Resolución 1325 del 2000 (Naciones Unidas Consejo de Seguridad, 2000) expresa la adopción de medidas institucionales para promover la participación de la mujer en la toma de decisiones. Este documento con un enfoque diferencial fue adoptado como forma de garantizar la participación política de la mujer en la resolución de conflictos armados y no solamente como un ente pasivo o en posición de víctima (trato que se le ha dado comúnmente).

Igualmente, comprometida con el cumplimiento incondicional de los derechos humanos (DD. HH.) y el derecho internacional humanitario (DIH) desde un enfoque diferencial, que “trata de otorgar o reivindicar derechos jurídicos, políticos, sociales y culturales de poblaciones históricamente marginadas” (Olivar Rojas, 2020, p. 147), Colombia adopta medidas para hacer efectivas las Resoluciones 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009) y 1960 (2010) que ha emitido el Consejo de Seguridad de la ONU sobre la Agenda de la Mujer, la Paz y la Seguridad en América

Latina y el Caribe desde el año 2008. De esta manera, se espera asegurar la protección de la población civil durante el conflicto armado (especialmente mujeres y niños) y luchar contra la violencia de género. Asimismo, se busca garantizar que los miembros de la Fuerza Pública cumplan a cabalidad con estos preceptos, so pena de sanciones tanto institucionales como legales, con una política de cero tolerancia a la infracción de los derechos de los más vulnerables.

No obstante, la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas, especialmente en el Ejército Nacional, sigue siendo baja, debido a que se ha asumido que la guerra —y por ende, la seguridad y la defensa— es una cuestión masculina. Sin embargo, saldados estos debates, todavía persisten los cuestionamientos de su presencia como parte de este espacio, lo cual se traduce en falta de estímulos para la incorporación y seguimiento de la carrera y en la estigmatización social por el incumplimiento de roles tradicionales asociados a lo femenino; además de los roces en las dinámicas de trato entre hombres y mujeres en entornos militares. Es aquí donde radica la importancia de la perspectiva de género, que debe ser entendida como un proceso de reestructuración de las políticas públicas en el que es fundamental que se generen cambios en los ámbitos públicos y privados, pero sobre todo en quienes están al frente de la problemática de género (Zuluaga Ramírez, 2016).

El desempeño de las mujeres dentro de la institución castrense que ha permitido la disminución de la brecha de desigualdad tuvo sus inicios en la incorporación de mujeres en trabajos administrativos. Luego se presentó otro cambio, que permitió que las mujeres empezaran a participar en lo que se denomina operaciones defensivas, que se desarrollan dentro de un batallón con el fin de asegurar objetivos estratégicos como bases de repetidoras, oleoductos de petroleras, compañías de instrucción, unidades de patio, policía militar y batallones de apoyo y servicio al combate, entre otros. En este punto es de aclarar que, si bien las mujeres ya cuentan con el mismo derecho como oficiales a ascender hasta el escalafón de general, todavía no cuentan con las funciones dentro de la primera línea de acción ofensiva que les permite participar en operaciones de combate irregular, en el área de operaciones de las propias tropas y en el combate de encuentro.

Métodos

Para esta investigación cualitativa de tipo exploratoria, se utilizó la revisión documental como herramienta de recopilación de información por medio de una búsqueda exhaustiva y sistemática. La búsqueda se centró en bibliografía nacional y en idioma español principalmente, a partir de los siguientes parámetros de búsqueda

o palabras clave: enfoque de género, igualdad de género, mujeres militares, Ejército Nacional, normas y legislación nacional e internacional, y reglamentos propios del Ejército que incorporen la equidad de género y el enfoque diferencial.

Teniendo en cuenta estos parámetros de consulta, se buscó contextualizar los objetivos propuestos: 1) analizar las normas o reglamentos que rigen la equidad de género en el país; 2) identificar las normas o reglamentos que rigen la equidad de género en el Ejército Nacional en la búsqueda de un trato justo y equitativo; y 3) comparar la problemática de fenómenos y situaciones en la dinámica de hombres y mujeres del Ejército Nacional que permitan reflexionar acerca del trato equitativo en el ambiente laboral desde un enfoque diferencial de género.

Resultados

En cuanto a los objetivos propuestos para esta investigación, los resultados obtenidos han demostrado, primero, que al analizar las normas o reglamentos que rigen la equidad de género entre hombres y mujeres se encuentra que los espacios que han ganado las mujeres surgen a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en el año 1948, donde se definieron por primera vez los derechos básicos y las libertades fundamentales que deben disfrutar todos los seres humanos, mujeres y hombres por igual.

En este camino de la formulación de derechos, en 1979 se aprueba el Tratado de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, ratificado por más de 189 países. Conocida como la Declaración de Derechos de la Mujer, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) exige legalmente a los gobiernos signatarios eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres en la esfera pública y privada, incluida la familiar; y se propone alcanzar una igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, no solo en las leyes, sino también de forma real sobre el terreno.

Esta normatividad a nivel mundial fue fundamental para que se ejerciera cierta presión para que los países entraran a desarrollar y promover dentro de sus constituciones los espacios y derechos en cuanto a la igualdad de género que estaban siendo vulnerados. Uno de los hechos históricos en Colombia en cuanto a promover esta igualdad entre hombres y mujeres fue el derecho a votar de la mujer, que fue aprobado el 25 de agosto de 1954 a través del Acto Legislativo N.º 3 de la Asamblea Nacional Constituyente, bajo la dictadura de Gustavo Rojas Pinilla (1953-1957), lo que se consolidó como un gran triunfo para las mujeres como sujetos políticos.

En este ambiente se darían los movimientos feministas nacionales, que recordarían a los gobiernos sucesivos los acuerdos internacionales firmados sobre la

igualdad de derechos y la importancia de asumirlos como ley en Colombia. Con la firma de la Constitución Política se da un gran avance fundamental, pues se consagra la participación ciudadana, la igualdad frente al hombre y el derecho a ejercer una profesión, entre otros derechos que ya habían sido reconocidos internacionalmente y que fueron ratificados por el Estado colombiano. Uno de los logros más importantes es que las mujeres entran a ser tenidas en cuenta en las Fuerzas Militares, como un espacio laboral al cual tienen acceso. Es así como con la promulgación de la Ley 581 (2000) —Eva o Ley de Cuotas— se asumió su ingreso dentro de la Fuerza en un marco igualitario de participación. Esta ley permite la creación de los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, pues dispone que el 30 % de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por las mujeres. De acuerdo con Zuluaga Ramírez (2016),

una de las consecuencias más importantes de esta discusión ha sido el empoderamiento de la mujer en la escena política, económica, social, cultural y organizacional dejando a un lado los preceptos de la típica mujer de hogar o la llamada ama de casa sin demeritar su gran aporte a la familia. (p. 12)

Puesto que Colombia fue uno de los países que más tardíamente permitió la incorporación de mujeres en todas las armas en Sudamérica, su participación en la Fuerza ha sido ínfima en los altos mandos, por ejemplo, para el 2017 solo había dos oficiales con grado de brigadier general y ninguna mujer suboficial como sargento mayor de Comando. Teniendo en cuenta lo anterior, la institución castrense no cumpliría en ninguno de los casos con la participación del 30 %; por el contrario, la Fuerza solo cuenta para el 2006 con un 3 % de mujeres dentro de las filas, situación que se ha mantenido hasta el presente.

Tabla 1. Número de mujeres y hombres en las Fuerzas Militares por grados al 2017

Grado	Ejército		Armada		Fuerza Aérea		Total	
	F	M	F	M	F	M	F	M
Oficiales								
General	0	4	0	2	0	2	0	8
Mayor general	0	24	0	9	0	11	0	44
Brigadier general	2	41	0	24	0	10	2	75

Continúa tabla...

	Grado	Ejército		Armada		Fuerza Aérea		Total	
		F	M	F	M	F	M	F	M
Oficiales	Coronel	21	483	16	169	21	147	58	799
	Teniente coronel	87	705	29	222	24	215	140	1.142
	Mayor	37	1.794	46	336	72	298	155	2.428
	Capitán	186	2.583	133	482	163	452	482	3.517
	Teniente	138	1.851	102	432	146	455	386	2.738
	Subteniente	310	1.460	149	435	240	560	699	2.455
	Subtotal	781	8.945	475	2.111	666	2.150	1.922	13.206
Suboficiales	Sargento mayor de Comando Conjunto	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sargento mayor de Comando	0	99	0	8	0	19	0	126
	Sargento mayor	2	300	0	268	11	121	13	689
	Sargento primero	198	3.325	35	1.314	13	268	246	4.907
	Sargento viceprimero	3	3.488	3	354	17	221	23	4.063
	Sargento segundo	171	8.628	44	1.843	30	585	245	11.056
	Cabo primero	194	5.967	142	1.998	120	841	456	8.806
	Cabo segundo	23	5.543	51	1.297	85	554	159	7.394
	Cabo tercero	94	4.927	45	1.225	151	858	290	7.010
Subtotal	685	32.277	320	8.307	427	3.467	1.432	44.051	

Nota: F = femenino y M = masculino

Fuente: Congreso de la República de Colombia. Procesado por la senadora Claudia Castellanos, con base en la información brindada por J1 del Comando General de las Fuerzas Militares al 09 de mayo del 2017

La tabla 1 muestra que el total de oficiales para las tres fuerzas es de 1.922 mujeres y 13.206 hombres, repartidos así: Ejército Nacional, 781 mujeres vs. 8.945 hombres; Armada, 475 mujeres vs. 2.111 hombres; y Fuerza Aérea, 666 mujeres vs. 2.150 hombres (Castellanos, 2017). Por su parte, el total de suboficiales en todas las fuerzas es de 1.432 mujeres y 44.051 hombres, una cantidad de mujeres muy por debajo con respecto a los suboficiales hombres.

Frente a esta mínima participación femenina, el Ejército Nacional debe seguir planteándose la discusión en torno a qué presencia deben tener las mujeres dentro de la institución. Sin embargo, es importante reafirmar que se reconoce a la mujer como capaz de responder a los retos sociales y organizacionales que se le presentan (Zuluaga Ramírez, 2016). Además, se ha demostrado que las mujeres pueden ser ubicadas en unidades de combate, expuestas a las mismas medidas de riesgo que los hombres, ya que no existe una política establecida de poner a los soldados correctos en los trabajos correctos basados simplemente en la capacidad física para cumplir con los requisitos de la labor (Hooker, 1989), lo que eliminaría de la discusión el papel de las mujeres y su capacidad física.

Aunado a la participación de las mujeres en la institución castrense, se identificaron las normas y reglamentos que rigen la equidad de género en el Ejército Nacional y que permiten igualdad de condiciones en la participación de la carrera de las armas. Como resultado se evidencia que, por ser una entidad del Estado, el Ejército Nacional debe regirse y dar estricto cumplimiento a todas las leyes y normas que se dictan en la nación. En cuanto a las leyes que se contemplan sobre equidad de género en nuestro país, dentro de la Fuerza la aplicación de estas ha sido escalonada y el compromiso es dar igual trato a hombres y mujeres militares en todas las divisiones de la institución.

Tabla 2. Legislación nacional para la igualdad de género incorporada en el Ejército Nacional

Decreto 2129 del 07 de octubre de 1976	Ingreso escalafón militar como oficiales del cuerpo administrativo
Ley 51 de 1981	Aprueba la convención contra toda discriminación contra la mujer
Constitución Política de 1991	Igualdad de género
Ley 581 de 2000	Ley de Cuotas
Decreto 1790 de 2000	Regulación de la carrera de las Fuerzas Militares
Directiva Permanente N.º 01028 de 2016	Programa de Género Fuerzas Militares

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2 se recoge la normatividad principal por la cual las Fuerzas Militares han ido incorporando en la legislación un enfoque de género, para dar

cumplimiento a los requerimientos y comprometerse a apoyar el papel de la mujer militar. A la par de esto, ha ido desarrollando estrategias de capacitación, intervención, formación, investigación, garantía de derechos, y seguimiento y monitoreo (Ministerio de Defensa Nacional, 2010). Todo esto revela el esfuerzo realizado para que los géneros cuenten con herramientas de corresponsabilidad y equidad, de forma que se amplíe la pertenencia y compromiso institucional de todos los miembros mediante la adopción de un trato justo y equitativo, determinante para lograr la inclusión.

Tal como lo expresa Millenaar (2017), en la legislación adoptada por el país “se reconocen acciones tendientes a profesionalizar y mejorar las condiciones laborales de los empleos típicamente femeninos, pero también otras que apuntan a promover entre las mujeres determinadas ocupaciones cubiertas mayoritariamente por varones” (p. 27).

Por último, se realizó una comparación de la problemática de fenómenos y situaciones entre el trato de hombres y mujeres militares en diversos países y sus ejércitos a nivel normativo y de aplicación de legislación para la promoción de la igualdad real de las mujeres en las Fuerzas Militares (tabla 3). Los hallazgos reportados aquí tienen como finalidad identificar las normas administrativas y disciplinarias que permiten establecer aspectos legales, ocupacionales, de salud integral e infraestructura que permiten la inclusión real de las mujeres militares en diversos ejércitos del mundo. Se toma el ejemplo de España, Estados Unidos e Israel y se comparan con Colombia, ya que tales países tienen una gran inclusión femenina en sus filas, lo que ha fortalecido su legislación de equidad de género y ha generado muchos casos de éxito en la carrera militar femenina. Colombia, en cambio, aunque cuenta con un gran marco normativo y legislativo, requiere aún de trabajo por parte de los entes gubernamentales para que la norma se cumpla.

Tabla 3. Comparativo cronológico de las diversas legislaciones de los países y ejércitos de España, Estados Unidos, Israel y Colombia en cuestiones de igualdad de género y participación en equidad

Año	España	Estados Unidos	Israel	Colombia
1942	-O-	La integración real de las mujeres en el Ejército de los EE. UU. se estableció cuando el Cuerpo Auxiliar del Ejército Femenino (WAAC) recibió por primera vez las mismas insignias de pago y rango que sus homólogos masculinos.	-O-	-O-
1948	-O-	La Ley de Integración de Servicios Armados para Mujeres les permitió servir como miembros regulares permanentes del Ejército de los EE. UU.	Se decidió reclutar mujeres en virtud de la Ley de Reclutamiento Obligatorio, un paso excepcional derivado de la falta de mano de obra suficiente.	-O-
1970	-O-	Se crea un programa que contribuye a la mejora de las mujeres soldados en el comando y al desarrollo del primer pelotón de mujeres.	-O-	-O-
1976 a 1978	La Constitución de 1978 consagra la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por razón de sexo. Asimismo, en su artículo 30 establece el derecho y el deber de todos los españoles de defender a España.	Se permitió que las mujeres fueran entrenadas en el uso de armas defensivas por primera vez en 1975, y las primeras cadetes entraron a la Academia Militar de los Estados Unidos en West Point en 1976. A partir de 1977, las mujeres comenzaron	-O-	Se establece el Decreto 2129 de 1976, que permitió el ingreso al escalafón militar en la categoría de oficial del cuerpo administrativo de las primeras doce mujeres profesionales.

Continúa tabla...

Año	España	Estados Unidos	Israel	Colombia
1976 a 1978		a realizar el mismo entrenamiento básico que los hombres. En 1978 el WAAC se disolvió oficialmente con todas las unidades integradas por hombres y se convirtió en la especialidad ocupacional militar en la que trabajan solo mujeres.	-O-	
1981 a 1982	-O-	-O-	En 1982, se da la eliminación de la sección de la Ley del Servicio de Seguridad, que enumera los puestos cerrados y las profesiones para las mujeres.	La Ley 51 de 1981 aprueba la Convención contra Toda Discriminación contra la Mujer
1988	En 1988, mediante un Real Decreto-Ley, las Fuerzas Armadas Españolas abrieron sus puertas a la incorporación de mujeres entre sus filas, aunque de una manera muy limitada y solo a determinados cuerpos, escalas y categorías.	-O-	-O-	-O-
1990 a 1992	El modelo español de integración de las mujeres en las Fuerzas Armadas continuó en 1992, con la aprobación del Reglamento de Tropa y Marinería Profesionales en las Fuerzas Armadas.	En 1990, se crea la política del Ejército para la asignación de mujeres soldado a las que se les permite servir en cualquier cargo, especialidad o puesto alistado, excepto en aquellas especialidades, puestos o unidades que son asignadas en misiones de rutina para participar en combate directo.	En 1990, el compromiso con la igualdad para las mujeres se expresó principalmente por su reclutamiento y el anclaje de su deber de reclutamiento, ya expuesto en la ley de servicio obligatorio.	Se firma la Constitución Política de Colombia en 1991, por la cual se establece por primera vez la igualdad de género (artículo 13).

Continúa tabla...

Año	España	Estados Unidos	Israel	Colombia
1995 a 1999	En 1999, la Ley de Régimen del Personal de las Fuerzas Armadas suprime definitivamente las limitaciones para incorporarse a cualquiera de los destinos profesionales existentes en las Fuerzas Armadas.	-O-	En 1995, el Tribunal Superior Alice Miller dictaminó que las mujeres tienen derecho a oportunidades iguales y sustanciales en su servicio militar y que la política militar que les impide realizar tareas con misiles debe ser suprimida.	-O-
2000	-O-	-O-	En el 2000 se establece una enmienda a la Ley del Servicio de Seguridad en la que se habla de equidad de género para desempeñar cualquier función en el servicio militar.	Se establece la Ley 581 de 2000, conocida como Ley de Cuotas de Mujeres para el ingreso de mujeres en cargos dentro de las instituciones del Estado. Asimismo, se establece el Decreto 1790 de 2000, que regula la carrera de las Fuerzas Militares.
2005 a 2007	Creación del Observatorio de la Mujer en las FAS, hoy Observatorio Militar para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en las Fuerzas Armadas. En 2007 se establece la Ley de Carrera Militar, que introdujo la perspectiva de género como un principio transversal de la regulación de personal en las Fuerzas Armadas.	-O-	-O-	-O-

Continúa tabla...

Año	España	Estados Unidos	Israel	Colombia
2011 a 2013	La Ley Orgánica 9/2011 de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas reconoce expresamente el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo u orientación sexual. Así mismo, establece el deber de promover las medidas necesarias para garantizar que la igualdad entre el hombre y la mujer sea real y efectiva, especialmente en el acceso, la prestación del servicio, la formación y la carrera militar.	En 2013, de acuerdo con el Estado Mayor Conjunto, se eliminó la regla de exclusión de combate terrestre directo para las mujeres y se establecieron los planes para eliminar “todas las barreras innecesarias al servicio basadas en el género”.	-O-	En 2013 se constituye a partir de la Resolución 2744/2013 el Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, que tiene como interés medir el impacto de la presencia del personal femenino y su rol en actividades militares.
2015 a 2016	-O-	En 2015 se establece que las ocupaciones militares estarían abiertas a mujeres sin excepción. El secretario de Defensa, Ash Carter dijo: “Los servicios militares estarán en mejores condiciones de aprovechar las habilidades y perspectivas que las mujeres con talento tienen para ofrecer”.	-O-	Se establece la Directiva Permanente N.º 01028 de 2016, que cuenta con el Programa de Género de las Fuerzas Militares de Colombia.

Fuente: Elaboración propia con base en datos recolectados del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (“Aportación de la mujer militar en las Fuerzas Armadas Españolas a la defensa y la seguridad, 2014”); Army Technology (2016); Instituto de Democracia Israelí (“Servicio de las mujeres FDI entre el ejército popular y la igualdad de género, 2018”); y Caleidoscopio (“Estudio sobre feminidades y perspectiva de género en el contexto militar colombiano, 2018”)

Como se observa en la tabla 3, Israel es el primer país en adoptar el servicio obligatorio femenino dentro de la Fuerzas Militares; no obstante, su política de igualdad de género en cuanto al acceso de las mujeres a los rangos superiores no

ha tenido adelantos. Aunque la participación de las mujeres ha aumentado en los últimos años, alcanzando cifras récord, aún se observan contradicciones entre la religión y la participación en el Ejército (Agence France-Presse, 2017). A pesar de la amplia participación femenina en las diferentes armas del Ejército Israelí y el esfuerzo paralelo realizado por las Fuerzas de Defensa para adaptar los equipos y los uniformes, aún se discute si estas pueden participar en la unidad de acorazados: “Pese a los avances para incorporarlas en la mayoría de posiciones —acceden a más del 90 %—, tienen aún limitadas algunas, como la de ser integrantes de los equipos de cuatro combatientes que operan dentro de los blindados” (Cárdenas, 2015). Esto es así, sin que los argumentos para su no vinculación estén relacionados con sus capacidades físicas y de entrenamiento (Agencia EFE, 2020).

De igual manera, Estados Unidos lleva la ventaja en legislación con enfoques de equidad para el ejercicio militar. En 2015 se graduaron dos mujeres, quienes superaron por primera vez en la historia las pruebas para participar en operaciones de combate del Ejército de Estados Unidos. Ambas forman parte de una iniciativa piloto para abrir a las mujeres la escuela de Rangers, uno de los programas de entrenamiento militar más duros de las fuerzas norteamericanas (Pereda, 2015). Ya para el 2018, se cuenta con 61 mujeres en el grado de general o almirante, cifra que se ha triplicado desde el 2000 (“Número de mujeres militares de alto rango en EE. UU.”, 2019), luego de la implementación en 1990 de la política del Ejército para las mujeres soldado (tabla 3) y la eliminación de barreras inequitativas dentro del ejercicio militar.

Por su parte, España ha logrado la inclusión femenina en pleno goce de equidad, adoptando las diversas normatividades de forma adelantada, al igual que el impulso a la investigación con la creación de un observatorio de género en 2005 (tabla 3). Esto lo ha convertido en uno de los países de la Unión Europea que cuenta con mayor número de mujeres militares, gracias al reconocimiento del derecho de ellas a incorporarse a sus ejércitos y de minimizar las restricciones para ocupar ciertos puestos, en principio, por razones organizativas u operativas (Martín Martínez, 2009).

Esto pone a Colombia frente a estos países en una desventaja grande para la apropiación de la equidad de género. Si bien es cierto que se cumplen las mismas disposiciones legales para el establecimiento de la igualdad desde un trato justo y equitativo, así como la incorporación de los compromisos internacionales, el cumplimiento de estos es lento y no se encuentra una apropiación social por parte de la organización en cuanto al cumplimiento de estas normas para lograr la equidad de género en el Ejército Nacional de Colombia.

Finalmente, la normatividad aplicada se refleja en la incorporación de mujeres en un plan de carrera militar de armas y el componente del trato entre hombres y mujeres dentro de las instituciones castrenses. Queda reflejado que los países que van a la vanguardia en la implementación de normatividad que vincule enfoques diferenciales para la búsqueda de la equidad de género y en el cumplimiento de la cuota de participación femenina son Israel (a la cabeza con la participación del 33% de mujeres en sus filas), España (con una proporción del 13% de participación femenina) y Estados Unidos, uno de los ejércitos más poderosos del mundo (con el 11% de mujeres en la institución castrense) (figura 1). Para el caso de Colombia, los porcentajes de participación apenas llegan al 3% de participación de mujeres frente al 97% de hombres enlistados (figura 1).

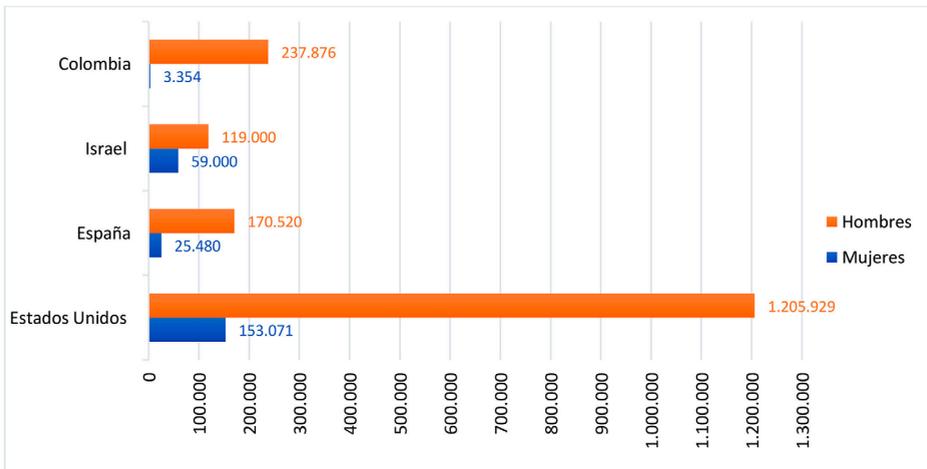


Figura 1. Comparación del número de hombres y mujeres que integran las Fuerzas Armadas de España, Estados Unidos, Israel y Colombia (2017).

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Grupo Banco Mundial (s. f.)

Discusión

Aun cuando los resultados presentados muestran la participación de las mujeres en los principales ejércitos del mundo, los avances en la legislación y su robustecimiento, la problemática sigue siendo comprender de qué forma deben aplicarse las leyes para lograr la igualdad entre géneros a partir de un trato justo y equitativo para el caso colombiano.

Desde el ingreso de las mujeres en las Fuerzas Militares alrededor del mundo, surgió la duda de qué trato se les debía dar: si debían ser tratadas de forma dife-

rente a los hombres o de forma igual. Esta polémica concluyó que, para tener un trato justo y equitativo en los espacios militares, las mujeres debían ser tratadas en igualdad de condiciones que los hombres, teniendo en cuenta que la institución forma oficiales (sin importar si es hombre o mujer). Esto eliminaría la discusión entre opositores y partidarios de la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Militares y afianzaría lo estipulado en la normatividad, debido a que, si solo se asumen oficiales sin importar su género, las diferencias entre hombres y mujeres no deberían ser relevantes. Lastimosamente esto solo se ha quedado en el papel y en la discusión teórica, ya que en el sistema social todavía se promueve una cultura en la que se sigue visualizando al sexo femenino de manera estereotipada, ligando lo femenino a lo delicado e indefenso.

Aun cuando se han zanjado múltiples discusiones sobre la participación de las mujeres en espacios considerados masculinos (como el militar), la aplicación y el establecimiento de la normativa se ha llevado a cabo sin tener en cuenta el enfoque de género. De esta manera, las dinámicas entre hombres y mujeres en el Ejército parten preferentemente de roles binarios y opuestos, lo cual traspasa la doctrina y desvanece los espacios militares o públicos y los espacios privados. Por ejemplo, el comportamiento galante por parte de los hombres hace que muchas veces se malinterprete el trato que reciben las mujeres, haciéndolas sentir incómodas o confundidas, debido a que estas acciones pueden interpretarse como coqueteo. Por otra parte, este trato genera muchas veces frustración en las mujeres, al no ser tenidas en cuenta en su labor como militares. Esto demerita sus logros y capacidades y las confina a espacios poco útiles dentro de lo laboral, lo cual desestima su carrera militar. En aras de la equidad, Hooker (1989) argumenta que al momento de expandir los roles de las mujeres militares y eliminar las distinciones tradicionales entre el combate y el no combate (o el apoyo al combate), distinciones que se han vuelto borrosas y carentes de sentido, se permite que el entrenamiento de las mujeres en cualquiera de estas áreas sea visto como un requisito doctrinal de igual valor para el mantenimiento de la institución.

Ahora bien, los datos de la figura 1 muestran una gran descompensación en la integración de hombres y mujeres en las Fuerzas Militares, pues a pesar de la normatividad y los trayectos recorridos en la historia, para el caso de Colombia la presencia de la mujer representa solo el 1 % del total de integrantes de las Fuerzas Militares en comparación con los ejércitos de EE. UU., España e Israel, en los que se supera el 10 % de participación femenina (una cifra que aumenta cada año pero se mantiene similar en el caso del Ejército Nacional). Esto evidencia que no se estaría dando cumplimiento a la Ley de Cuotas, lo que da como resultado un Ejército masculino.

De acuerdo con el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2020), las cuotas constituyen acciones afirmativas que reconocen la desigualdad y la necesidad de medidas temporales para que la participación política de las mujeres avance más rápidamente. Como se establece que las medidas son temporales, el debate ha ido más allá y se ha planteado un objetivo más amplio que el aumento del número de mujeres en las instituciones: la paridad. Esta, a diferencia de las cuotas, no es una medida transitoria, sino un objetivo, en cuanto principio ordenador permanente de la actividad política y pública. Por ello, cabe preguntarse si se necesita una Ley de Cuotas para la representatividad femenina en estos espacios que se han considerado masculinos o si se debe argumentar que, como sociedad, todavía no estamos preparados para ver un grupo mayormente significativo de mujeres en papeles no tradicionales en las diversas instituciones castrenses. En este sentido, la lucha por la equidad debería estar encaminada a la paridad en todos los espacios.

Colombia tiene que revisar la apertura de espacios equitativos para la incorporación de mujeres en la carrera de las armas y darles la posibilidad de seguir su carrera militar como proyecto de vida dentro de la institución, para poder avanzar como ya lo han hecho ejércitos de otros países, por ejemplo, en España, que cuenta con mujeres que han combatido en algunos de los escenarios más violentos del mundo. Se trata de mujeres militares con valor reconocido, que han tenido logros positivos tanto en la primera línea de fuego y defensa como en capacidades de mando y liderazgo, sin dejar de lado los logros en áreas administrativas y logísticas.

Esta apertura permitirá que cada vez más mujeres tengan opciones profesionales y de desarrollo de carrera para ascender a los grados más altos dentro de la institución. Dados los ejemplos y los buenos resultados de mujeres en aspectos operativos en los ejércitos alrededor del mundo, en Colombia las mujeres militares no están siendo tratadas como iguales en estos escenarios, pues hasta el momento siguen haciendo y desempeñando los mismos trabajos que desde siempre han desarrollado, es decir, siguen reproduciendo los modelos femeninos tradicionales sociales pero dentro de las filas, y siguen siendo asignadas a espacios de oficina y organizativos principalmente.

Es así que según los últimos ascensos realizados en diciembre de 2019, apenas un total de 42 mujeres ascendieron al grado de capitán, así: las más antiguas con mando de tropa dentro del Ejército Nacional de Colombia pertenecientes a las armas de Aviación (2 mujeres), Comunicaciones (9 mujeres), Logística (20 mujeres) e Inteligencia (11 mujeres), todas ellas se desempeñarán en batallones de apoyo y servicio para combate. En el caso del arma de Logística, que representa el 48 % de

las capitanas ascendidas, se reproducen aún los papeles tradicionales femeninos que se han fijado en el Ejército Nacional. Apenas se cuenta con una mujer subteniente dentro del arma reina, la Infantería, quien cursó con gran satisfacción el curso de lancero, uno de los más exigentes a nivel mundial. En consecuencia, la participación femenina en armas de primera línea sigue siendo uno de los puntos más álgidos en algunos de los ejércitos del mundo y de Colombia. Superar la restricción de mujeres en esta arma permite un trato justo y equitativo y abre un camino de oportunidades para que cada vez más mujeres ingresen a esta línea de combate y de mando, para así seguir avanzando en el desarrollo total de sus carreras y afianzar el camino ya recorrido.

El último aspecto a tener en cuenta es que las mujeres, al no ver resultados y avances en materia de equidad —lo cual se refleja en las pocas mujeres que ingresan a las filas y en la poca proyección de carreras profesionales por los pocos puestos de mando y acceso a altos ascensos— se desmotivan para ingresar a las Fuerzas Militares y, en muchos casos, también muestran elevadas cifras de deserción luego de años de carrera militar.

Así, pues, todas las acciones legislativas, de cuotas y de establecimiento de dinámicas sociales diversas permitirán coadyuvar para que exista un porcentaje significativo de mujeres dentro de los altos mandos y, así, por fin dar cumplimiento a la legislación nacional en materia de trato justo y equitativo dentro del Ejército Nacional de Colombia. No se trata solo de cumplir una cuota, sino de dar cumplimiento a las garantías para que las mujeres, al igual que los hombres, cuenten posibilidades justas dentro de la institución.

Conclusión

El enfoque de género hace parte del enfoque diferencial. Al ser aplicado como método de análisis, hace visible la calidad de la relación entre hombres y mujeres y cómo esta facilita u obstruye determinadas acciones que tienen que ver con capacidades, necesidades y derechos. Desde una postura conceptual para este enfoque, el género es una construcción social de patrones culturales relacionados con la subjetividad. Hace relación a la idea que tenemos de cómo ser hombre o cómo ser mujer. Por tanto, como lo afirma la Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Colombia (2020), el enfoque diferencial tiene un doble significado: es a la vez un método de análisis y una guía para la acción.

En sociedades patriarcales como la colombiana, el enfoque de género tiene como finalidad buscar soluciones a problemas como la persistente y creciente

carga de pobreza sobre la mujer; la discriminación y violación de los derechos de mujeres y niñas; la violencia contra la mujer y la escasa participación política; el acceso desigual e inadecuado a la educación y la capacitación; y la disparidad entre hombres y mujeres en el ejercicio del poder y el acceso al ámbito laboral. Es por ello que el enfoque de género permite dar una respuesta integral a las diversas problemáticas de las dinámicas sociales.

Para el caso de la investigación propuesta en este capítulo, se resalta la labor intensa de las mujeres por llegar a ocupar los espacios dentro del Ejército Nacional de Colombia que se han asumido como masculinos, luego de diversas luchas en ámbitos políticos y públicos. La legislación nacional e internacional ha supuesto un avance progresivo para las mujeres en cuanto a la equidad de género dentro de la institución castrense, lo que muestra que nada ha sido al azar y que, a pesar de los esfuerzos por ser las mejores y demostrar capacidades excepcionales, las mujeres siguen teniendo espacios y funciones restringidas.

Queda claro que el Ejército Nacional de Colombia aún no aplica el enfoque de género dentro de sus filas, a pesar de que la legislación ya es incluyente en términos de igualdad desde hace muchos años. Los avances para tener un trato justo y equitativo se muestran de forma lenta, pues es de notar que el trato entre hombres y mujeres sigue enmarcado en un contexto social que encasilla a las mujeres en los roles tradicionales no complementarios. De hecho, el número de mujeres dentro de la institución no llega a ser significativo para cumplir las expectativas.

Cabe decir que definitivamente no es falta de capacidades; por el contrario, cada vez más mujeres demuestran la tenacidad e inteligencia de que disponen para estar a la altura de cualquier oficial militar hombre para desarrollar los mismos trabajos y misiones, lo que ya se ha demostrado con creces en diferentes partes del mundo. La pregunta que queda es: ¿Colombia está preparada para ver un porcentaje paritario dentro de las filas del Ejército Nacional en condiciones de trato justo y equitativo?

Referencias

- Abramo, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Agence France-Presse. (2017, marzo 12). *El número de mujeres en el ejército israelí alcanza una cifra récord*. <https://www.france24.com/es/20171203-el-numero-de-mujeres-en-el-ejercito-israeli-alcanza-una-cifra-record>
- Agencia EFE. (2020, enero 2). *¿Por qué las mujeres soldados en Israel no pueden combatir en tanques?* <https://www.elespectador.com/noticias/el-mundo/por-que-las-mujeres-soldados-en-israel-no-pueden-combatir-en-tanques-articulo-898190/>

- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2012, septiembre). *Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres*. <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>
- Arias García, A. (2015). *Enfoque diferencial: reflexiones jurídico-conceptuales*. Gobernación del Valle del Cauca; Corporación para el Desarrollo Social y Cultural del Valle del Cauca (Corpovalle).
- Army Technology. (2016, mayo 31). *Cronología: mujeres en el ejército de los EE. UU.* <https://www.army-technology.com/features/featuretimeline-women-in-the-us-army-4872613/>
- Barbieri, T. (2004). Más de tres décadas de los estudios de género en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 66, 197-214. <http://doi:10.2307/3541450>
- Barragán Ávila, F. (2010, agosto). *Lineamientos de Política Pública para la prevención, protección, atención y sanción de las violencias basadas en género y contra las mujeres en Colombia* [Documento trabajo]. <http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/PoliticaPublica/LineamientosPolitica.pdf>
- Bravo-Álvarez, S., & González-Avilez, K. (2016). Situación jurídica de la mujer colombiana en el post-acuerdo desde la perspectiva del enfoque de género. *Revista Vis Iuris*, 3(6), 45-59. <https://doi.org/10.22518/vis.v3i62016.1133>
- Brecha salarial: mujeres ganan 12 % menos que los hombres por hacer la misma labor. (2020, julio 3). *Semana*. <https://www.semana.com/educacion/articulo/brecha-salarial-mujeres-ganan-12-menos-que-los-hombres-por-hacer-la-misma-labor/655185>
- Camacho Zambrano, C. M. (2014). *Ejército, feminidades y géneros performativos: las experiencias de ser mujer y militar en la Escuela General de Cadetes “General José María Córdova”* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Base de Datos. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/14323/CamachoZambranoCarolinaMaria.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camacho-Zambrano, C. M. (2011, junio). Políticas de equidad de género en las Fuerzas Armadas. Impactos en la cultura institucional militar: el caso de la incorporación de cadetes femeninas en la ESMIC. *Revista Científica General José María Córdova*, 9(9), 69-94. <https://doi.org/10.21830/19006586.246>
- Camacho-Zambrano, C. M., & Contreras-Ortiz, I. M. (2012). Observatorio de equidad de género para el proceso de incorporación y seguimiento del personal estudiantil femenino de la ESMIC. *Revista Científica General José María Córdova* 10(10), 187-216. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcig/v10n10/v10n10a10.pdf>
- Cárdenas, A. (2015, julio 22). *Las mujeres, cada día más presentes en el Ejército israelí*. <https://www.palestinalibre.org/articulo.php?a=57022>
- Castellanos, E. C. (2017). *Proyecto de ley de 2019 Senado “Por medio del cual se incrementa la participación femenina en la fuerza pública”*. Congreso de la República de Colombia. Senado de la República. Recuperado de <http://leyes.senado.gov.co/proyectos/images/documentos/Textos%20Radicados/proyectos%20de%20ley/2019%20-%202020/PL%20127-19%20Cuotas%20Fuerzas%20Armadas.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (1981, junio 02). Ley 581. Diario Oficial. año CXVIII. N.º 35794. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1605470>
- Congreso de la República de Colombia. (2019, octubre 11). *En Colombia aumenta brecha laboral entre hombres y mujeres*. <http://www.senado.gov.co/index.php/prensa/lista-de-noticias/380-en-colombia-aumenta-brecha-laboral-entre-hombres-y-mujeres>

- Consejo de Seguridad de la onu. (2008). Resolución 1820. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/8217.pdf>
- Consejo de Seguridad de la onu. (2009). Resolución 1888. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/8237.pdf>
- Consejo de Seguridad de la onu. (2009). Resolución 1889. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/8236.pdf>
- Consejo de Seguridad de la onu. (2010). Resolución 1960. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/8324.pdf>
- Constitución Política de Colombia. (1991, julio 4). *Gaceta Constitucional n.º 114*. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1687988>
- Cuenca, Y. (2011). La participación de algunas mujeres en el Ejército Nacional de Colombia. *Manzana de la Discordia*, 6(2), 57-63. <http://10.25100/lamanzanadeladiscordia.v6i2.1498>
- Departamento Administrativo de la Función Pública & Dirección de Empleo Público. (2010). *Informe sobre la participación femenina en el desempeño de cargos directivos de la administración pública. Año 2010*. <https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506925/INFORME+LEY+DE+CUOTAS+2010.pdf/1df3de96-ec67-4f7c-938b-88fa75bdca69>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020, marzo 11). *Mercado laboral según sexo. Boletín Técnico. Estadísticas Gran Encuesta Integrada de Hogares*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>
- Díaz, M. (Bg.). (2018, septiembre 28). *221 cadetes eligieron el arma que portarán en sus hombros durante su carrera militar*. Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. https://www.esmic.edu.co/sala_prensa/noticias/221_cadetes_eligieron_arma_portaran
- Donadio, M. (2010). La cuestión de género y la profesión militar. En N. Garre (Comp.), *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos*. Ministerio de Defensa (Argentina).
- Duarte Cruz, J. M., & García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, equidad de género y feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, 18, 107-158. DOI: <http://dx.doi.org/10.18046/recs.i18.1960>
- Esquivel, V. (2009). *Uso del tiempo en la ciudad de Buenos Aires*. UNGS.
- González, J. C. (2011). Representaciones de las mujeres en la Independencia desde la historiografía colombiana. *Revista de Historia Regional y Local*, 3(5), 169-189. http://www.redalyc.org/pdf/3458/Resumenes/Resumen_345832078007_1.pdf
- Grupo Banco Mundial. (s. f.). *Personal de las fuerzas armadas, total*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/MS.MIL.TOTL.P1?locations=IL>
- Guzmán, V. (1996). La equidad de género como tema de debate y de políticas públicas. En N. Henríquez (Ed), *Encrucijadas del saber, los estudios de género en las ciencias sociales* (pp. 213-230). Programa de Estudios de Género. Facultad de Ciencias Sociales. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Hochschild, A. R. (1989). *The second shift: Working families and the revolution at home*. Viking.
- Hooker, R. (1989). Affirmative action and combat exclusion: Gender roles in the US Army. *Parameters: u.s. War College Quarterly*, 19(4), 36-50.
- Jato Seijas, E. (2007). El desarrollo de la carrera profesional de las mujeres: particularidades y obstáculos. *Revista Portuguesa de Pedagogía*, 41(3), 151-171.

- Londoño, A. (2019). *Enfoque de género ¿por qué importa? El concepto de género en la construcción de una sociedad más justa y democrática*. Orienteame. <https://www.orientame.org.co/enfoque-de-genero-por-que-importa/>
- Lupica, C. (2010). *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. OIT. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/td_correspona.pdf
- Martin Martínez, V. (2009). Las mujeres en los ejércitos europeos y americanos. En M. Gómez Escarda, & I. Sepúlveda Muñoz (Eds.), *Las mujeres militares en España (1988-2008)*. Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado (UNED).
- Millenaar, V. (2017). Políticas de empleo con enfoque de género: formación laboral en oficios no tradicionales para mujeres. *Cuadernos Pagu*, 51, 1-31. <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201700510014>
- Ministerio de Defensa Nacional. (1976, octubre 07). Decreto 2129. <https://es.scribd.com/document/374763923/El-Decreto-2129-Del-7-de-October-de-1976>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2010, 10 de abril). *Política en derechos sexuales y reproductivos, equidad y violencia basada en género, salud sexual y reproductiva, con énfasis en VIH*. <http://cgfm.mil.co/documents/10197/311810/POLITICA+DE+EQUIDAD+DE+GENERO+MDN.pdf/3155f2db-660b-42e5-8b63-c3c8d54cc07b>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2016, noviembre 22). Directiva Permanente 1038-37. Departamento CEDE 1.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (s. f.). *Transversalización del enfoque de género*, <https://www.minsalud.gov.co/proteccion-social/promocion-social/Paginas/Transversalizacion-del-enfoque-de-genero.aspx>
- Montaña, P. A. (2013). Evolución histórica del papel de la mujer en el ejército colombiano. *Revista Armas y Letras*, 57, 68-71.
- Montealegre Mongroviéjo, M., & Urrego Rodríguez, J. (2011). *Enfoques diferenciales de género y etnia*. Universidad Nacional de Colombia.
- Naciones Unidas Consejo de Seguridad. (2000, octubre 31). Resolución 1325. Documentos de la ONU. [https://undocs.org/es/S/RES/1325%20\(2000\)](https://undocs.org/es/S/RES/1325%20(2000))
- Naciones Unidas ONU. (s. f.). *Igualdad de género* [Informe técnico]. <https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html>
- Número de mujeres militares de alto rango en EE.UU. se ha duplicado desde 2000. (2019, abril 17). *La Vanguardia*. <https://www.lavanguardia.com/politica/20190417/461712162924/numero-de-mujeres-militares-de-alto-rango-en-eeuu-se-ha-duplicado-desde-2000.html>
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2020). *Leyes de cuotas y paridad*. <https://oig.cepal.org/es/leyes/leyes-de-cuotas>
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (s. f.). *Indicadores*. <https://oig.cepal.org/es/indicadores>
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (s. f.). *Políticas de Igualdad de Género*. <https://oig.cepal.org/es/politicas-justas>

- Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Colombia. (2020). *Una excelente pregunta sobre un tema que en Colombia requiere de respuestas inmediatas*. <https://www.hchr.org.co/index.php/76-boletin/recursos/2470-ique-es-el-enfoque-diferencial>
- Okin, S. M. (1996). Desigualdad de género y diferencias culturales. En C. Castells (Comp.), *Perspectivas feministas en teoría política* (pp. 85-97). Paidós.
- Olivar Rojas, A. (2020). Políticas públicas y enfoques diferenciales: aproximaciones desde la interculturalidad y la democracia radical. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 88(41), 139-162. <http://dx.doi.org/10.28928/ri/882020/aot1/olivarrojasa>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018, marzo 8). *Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de participar en el mercado de trabajo en gran parte del mundo*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_619550/lang-es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (s. f.). *Igualdad de oportunidades y de trato*. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/equality-of-opportunity-and-treatment/lang-es/index.htm>
- Pereda, C. (2015, agosto 18). *El Ejército de EE. UU. ya cuenta con mujeres listas para combatir*. https://elpais.com/internacional/2015/08/18/actualidad/1439917309_730093.html
- Perrotta, G. V. (2010). *La perspectiva de género en salud sexual y reproductiva. Memorias del II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología (XVII Jornadas de Investigación y Sexto Encuentro de Investigadores del Mercosur: Contribuciones a las Problemáticas Sociales)*. Facultad de Psicología - UBA; Secretaría de Investigaciones. http://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/practicas_profesionales/825_rol_psicologo/material/descargas/unidad_2/obligatoria/perspectiva_genero.pdf
- Presidencia de la República de Colombia. (2000, 14 de septiembre). Decreto 1790. Publicado en el *Diario Oficial año CXXXVI. N.º 44161* (p. 31). <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1350718>
- Rodríguez, P. (2010). Las mujeres en la Independencia de Colombia. *Revista Credencial Historia*, 247, 1-4. <http://www.banrepcultural.org/blaavirtual/revistas/credencial/julio2010/mujeres.htm>
- Zuluaga Ramírez, D. M. (2016). *Inclusión de la mujer militar en el campo de combate una perspectiva de género* [Tesis de maestría, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Unimilitar. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/15772?mode=full>