



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Facultad de Derecho

**LA PERTENENCIA DE TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS
FF.MM Y CONSTRUIR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS PARA
ENFRENTAR ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS MUJERES AL
INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN MILITAR**

VALERIA STEFANNY LOPEZ PUERTO

BOGOTA D.C

2022



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS

Facultad de Derecho

**LA PERTENENCIA DE TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS
FF.MM Y CONSTRUIR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS PARA
ENFRENTAR ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS MUJERES AL
INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN MILITAR**

VALERIA STEFANNY LOPEZ PUERTO

BOGOTA D.C

2022



UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
Facultad de Derecho

**LA PERTENENCIA DE TRABAJAR POR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS
FF.MM Y CONSTRUIR MECANISMOS Y HERRAMIENTAS PARA
ENFRENTAR ALGÚN TIPO DE DISCRIMINACIÓN PARA LAS MUJERES AL
INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN MILITAR**

VALERIA STEFANNY LOPEZ PUERTO

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar al título de
Magister en Defensa de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional
Humanitario ante Organismos, Tribunales y Cortes Internacionales**

Directora

CECILIA LORENA BARRAZA MORELLE

BOGOTA, D.C.

2022

Nota de Aceptación

Evaluador

Bogotá D.C., Agosto 2022

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico Dios y Padre Eterno, quien guía siempre mi vida, hace prosperar mi camino, me da sabiduría y paz para entender los tiempos. A mis padres Emiliano y Rosa Nelcy quienes con su amor y entrega me apoyaron en todo momento, A mis hermanos por incentivar me a continuar estudiando y me apoyaron con su voz de aliento para terminar mis estudios de Maestría.

VALERIA STEFANNY LOPEZ PUERTO

AGRADECIMIENTOS

Deseo agradecer a mi directora de tesis, la Doctora Cecilia Lorena Barraza Morelle, quien con sus conocimientos orientó el trabajo, me permitió trabajar libremente y fue un gran apoyo, de una manera clara, tranquila, amable me permitió interiorizar el tema del cual en espacios académicos había tenido la oportunidad de oír pero no de asimilar logrando enfocar el tema para tratarlo de manera apropiada en las Fuerzas Militares; a mis Superiores quienes me dieron el espacio y me apoyaron para realizar el diagnóstico, y a los miembros de las Fuerzas Militares que participaron en las encuestas y entrevistas que sirven como fuente para poder de esta manera; si existe o no discriminación, finalmente, quiero agradecer a las directivas de la Universidad Santo Tomás, por permitir que el trabajo elegido, se vea reflejado en el mejoramiento de procesos al interior de mi Institución.

Tabla de contenido

Resumen	10
Abstract.....	11
Introducción.....	12
1. Marco teórico y jurídico	17
1.1 Derechos de las mujeres	17
1.2 Discriminación Igualdad y trato diferencial	18
1.3 Instrumentos Judiciales Internacionales	23
1.4 Las mujeres en las fuerzas Armadas.....	25
1.5 Acciones contra la Discriminación en las Fuerzas Armadas	29
2. Metodología.....	36
2.1 Paradigma	36
2.2 Diseño	36
2.3 Técnica de recolección de la información	37
2.4 Técnica de análisis de la información.....	38
2.5 Fases de la investigación.....	38
2.5.1 Fase 1 – Revisión documental.....	38
2.5.2 Fase 2 – Diseño y aplicación de encuesta	38
2.5.3 Fase 3 – Resultados y conclusiones	39
3. La situación actual sobre la discriminación hacia la mujer en las Fuerzas Armadas	40
3.1 Caracterización de la población encuestada	41
3.2 Percepción sobre la discriminación en el Ejército Nacional.....	43
3.2.1 Percepción sobre capacidades de la mujer	43

4. Conclusiones.....	61
5. Referencias bibliográficas	64
Anexos	70
Anexo 1. Ficha Encuesta	70

Índice de tabla

Tabla 1. Distribución de edades del personal militar femenino encuestado	41
Tabla 2. Resumen caracterización personal militar femenino encuestado.....	42
Tabla 3. Percepción ejercicio del mando.....	45
Tabla 4. Percepción decisiones operacionales.....	46
Tabla 5. Percepción discriminación en cursos de combate o unidades militares	48
Tabla 6. Percepción ante la igualdad	49
Tabla 7. Percepción ocupación de cargos fundamentales por género	51
Tabla 8. Percepción algún tipo de limitación	52
Tabla 9. Percepción desempeño laboral	53
Tabla 10. Percepción comentarios obscenos	55
Tabla 11. Percepción acciones legales	56
Tabla 12. Percepción denuncia discriminación	57

Resumen

El estudio se realizó con el fin de determinar si existe o no algún tipo de discriminación para las mujeres al interior de la institución militar; y así determinar la pertinencia de trabajar por la igualdad de género en las FF.MM y construir mecanismos y herramientas para enfrentarla. Se empleó una investigación mixta (cualitativa y cuantitativa) desde el paradigma hermenéutico interpretativo de corte deductivo. Los hallazgos encontrados permitieron establecer diferentes iniciativas dentro de las FF.MM para la eliminación de cualquier forma de discriminación a través de la implementación de políticas y normas de conducta dentro de la institución, no obstante, los dos grupos encuestados manifestaron que existen comentarios que realizan algunos de los superiores o subalternos que afectan al personal femenino, además, el personal que más se siente discriminado corresponde a las mujeres de las diferentes armas de combate, por lo que resulta necesario fortalecer las acciones orientadas hacia la transformación cultural para que exista congruencia entre lo planteado en la política antidiscriminación y las conductas del personal.

Palabras clave: Discriminación de género; Equidad; Igualdad de género; Inclusión; Políticas de género.

Abstract

The study was carried out to determine whether there is any type of discrimination against women within the military institution; and thus determine the relevance of working for gender equality in the Armed Forces and build mechanisms and tools to face it. Mixed research (qualitative and quantitative) was used from the interpretive hermeneutic paradigm of deductive cut. The findings found allowed the establishment of different initiatives within the Armed Forces for the elimination of any form of discrimination through the implementation of policies and rules of conduct within the institution, however, the two groups surveyed stated that there are comments that they make some of the superiors or subordinates that affect female personnel, in addition, the personnel who feel discriminated against the most correspond to the women of the different combat arms, for which it is necessary to strengthen the actions oriented towards cultural transformation so that there is congruence between what is stated in the anti-discrimination policy and the conduct of the staff.

Keywords: Gender discrimination; Equity; Gender equality; Inclusion; gender policies

Introducción

La igualdad de género es fundamental para la realización de todos los derechos de las personas, sin embargo, en algunos países existen normas que sumada a las costumbres perpetúan diversas formas de discriminación que no permiten el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres o si bien las normas garantizan los derechos de las mujeres estas no se han implementado para garantizar el ejercicio real de sus derechos. Esto afecta sus derechos a la salud y la educación, los derechos laborales, el ejercicio de la patria potestad, los derechos a la propiedad y a la herencia, entre muchos otros, lo cual implica múltiples factores de discriminación por motivos de género y que sumado a otros factores como raza, etnia, casta, discapacidad, personas afectadas por el VIH/SIDA, orientación sexual, e identidad de género, hacen a las mujeres enfrentar mayores discriminaciones y encontrarse en mayor riesgo de vulnerabilidad.

Según la Organización de Naciones Unidas ONU (2009) las mujeres constituyen la población más pobre del mundo y el número de mujeres que viven en condiciones de pobreza rural ha aumentado aproximadamente el 50% desde 1975. Sin embargo, éstas perciben únicamente el 10% de los ingresos mundiales y poseen menos del uno por ciento de la propiedad mundial.

Teniendo en cuenta que la evolución de las sociedades hacia la igualdad entre hombres y mujeres se extiende a todos los niveles y sectores (García Retamero & López Zafra, 2006), para el caso de Colombia, en 1954 les fue concedido el derecho a la Ciudadanía, a elegir y ser elegidas, esto durante el Gobierno del entonces presidente General Gustavo Rojas Pinilla y fue así como 22 años más tarde, en octubre de 1976, se incorporaron las

primeras mujeres a las filas castrenses como oficiales administrativas del Ejército Nacional, convirtiéndose en las primeras en conformar las Fuerzas Militares.

En consideración a que las diversas formas de discriminación de género se presentan en todos los ámbitos generando discriminación y desigualdad, es pertinente preguntarse si en las Fuerzas Militares (FF.MM) existe algún tipo de discriminación de género, que características tiene y como se expresa.

Particularmente, el Ejército Nacional adelanta un proceso de transformación de un cambio cultural que incluye aspectos asociados a las dinámicas de género dentro de la institución y sus respectivas unidades (Calcetero Gutiérrez, 2018). Las mujeres que conforman la Fuerza, han aceptado el compromiso con responsabilidad, honor y patriotismo para contribuir al desarrollo de una nación con proyección al desarrollo social.

El papel de las mujeres combatientes en la historia oficial colombiana ha sido vista por algunos como pasivo, influenciable o sin autonomía (Camacho Zambrano, 2014), no obstante, la incursión de la mujer a las FF.MM ha sido más que eso, además de ser parte de un proceso de transformación profunda en las instituciones castrenses, ha permitido que las barreras socio-culturales y psico-sociales se minimicen, para pasar del concepto de uso de la fuerza hacia la intensa aplicación del conocimiento al arte bélico, situación en la que no se encuentran diferencias de género (ESDEGUE, 2015).

Ahora bien, en comparación con el rol que desempeñan las mujeres militares en otros ejércitos del mundo, para el caso colombiano, en el ámbito del desempeño de la mujer militar y las condiciones de igualdad, equidad e inclusión dentro de la institución, resulta

oportuno hacer una exploración sobre las percepciones en relación a posibles condiciones discriminatorias de género.

Por lo expuesto hasta el momento conviene formular la pregunta que orienta la presente investigación ¿existe o no algún tipo de discriminación para las mujeres al interior de la institución militar?, para lo cual se plantea la hipótesis Ho: Sí existe algún tipo de discriminación para las mujeres al interior de la institución militar, y la H1: No existe algún tipo de discriminación para las mujeres al interior de la institución militar.

Así las cosas, esta investigación tuvo como objetivo determinar si existe o no algún tipo de discriminación para las mujeres al interior de la institución militar; y así determinar la pertinencia de trabajar por la igualdad de género en las FF.MM y construir mecanismos y herramientas para enfrentarla. Por ejemplo, construir rutas de atención para denunciar algún tipo de discriminación y así contribuir a la lucha la eliminación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres.

Para tal fin, se empleó una investigación mixta (cualitativa y cuantitativa) desde el paradigma hermenéutico interpretativo de corte deductivo a través del cual fue posible entender la situación problemática desde una interpretación de la información que va de lo general a lo particular. Desde lo expuesto por Arráez et al. (2006) mediante este paradigma es posible analizar los conocimientos y saberes sobre lo humano (para efectos de la presente investigación las percepciones sobre situaciones de discriminación dentro del Ejército Nacional), con fines de interpretar y develar el sentido de los mensajes haciendo que su comprensión sea posible, al reconocer actores, lugares, temporalidades y sentidos. Así mismo, a través de la relación entre la teoría formal y el concepto, se comprenden los

ejes en los que se enlazan las áreas de análisis, y a su vez, se verifican las teorías frente a la evidencia empíricamente referida (Bonilla-Castro & Rodríguez-Sehk, 2005).

Ahora, bien, es preciso hacer mención que el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres para las pretensiones de la presente investigación se encuentra orientada a las Fuerzas Militares por tanto, la delimitación estará dada únicamente a población mayor de edad.

Para la recolección de la información se diseñó una encuesta que contó de 11 preguntas, 10 de múltiple opción de respuesta y 1 pregunta abierta. La aplicación fue de manera virtual con apoyo de la herramienta de Google Formularios a través de un link el cual fue difundido a la población femenina entre el 14 de Mayo y el 15 de Abril del 2021 a muestra aleatoria de mujeres Oficiales y Suboficiales en servicio activo que conforman las diferentes armas de combate y la parte administrativa del Ejército Nacional, y que se han desempeñado a lo largo de su carrera en los diferentes cargos, las cuales se encuentran en las diferentes unidades desplegadas al territorio nacional.

La población objetivo conformada por personal militar del sexo femenino en servicio activo correspondió a 692 mujeres de carrera de las armas, de las cuales se encuestaron un total de 72 (10%), y del cuerpo administrativo un total de 1.300 mujeres (694 Oficiales y 606 Suboficiales) cuya muestra fue de 20 (1.58%). En total se encuestaron 92 mujeres militares.

Si bien, la muestra tomada no corresponde a un tamaño de muestra conforme a lo que pueda estipularse estadísticamente, la muestra aleatoria tomada no corresponde a una muestra representativa de la población de estudio, por tratarse de un primer acercamiento a la problemática planteada, desde la perceptiva de un grupo de mujeres militares, con el fin

de conocer sus puntos de vista y opiniones al respecto de la discriminación dentro del Ejército Nacional, por tanto, no puede generalizarse, ni considerar los resultados como una expresión del total de la población militar femenina de la Fuerza.

Así con los elementos proporcionados por diagnóstico y por el análisis de fuentes secundarias se determinó si existía o no algún tipo de discriminación al interior de la fuerza y la perspectiva de las mujeres que conforman el Ejército Nacional. A futuro se ordene la creación de un comité que debe atender estos casos, así como que se cumplan las ordenes escritas por la Institución frente a la discriminación y que el personal que labora en la institución pueda denunciar este tipo de conductas que no contribuyen a su integridad.

El procedimiento desarrollado durante esta tesis se presenta en tres fases de la investigación: una fase inicial de revisión documental de la temática, un segundo momento de diseño, aplicación de la encuesta seguido por el análisis de cada uno de los dos grupos de encuestas y finalizando con las conclusiones que analizan la percepción de las mujeres al interior de la institución para la eliminación de todas las formas de discriminación al interior del Ejército Nacional.

1. Marco teórico y jurídico

1.1 Derechos de las mujeres

De acuerdo con Valverde Caman (2021) los derechos humanos no han sido derechos de la mujer, ni en teoría ni en la realidad, ni legal ni socialmente, ni a nivel nacional ni internacional. Los derechos que tienen los seres humanos por el hecho de ser humanos no han sido derechos a los que las mujeres hayan tenido acceso, ni las violaciones de las mujeres como tales hayan formado parte de la definición de la violación de lo humano como tal sobre la que tradicionalmente se ha predicado el derecho de los derechos humanos.

Todo ser humano tiene derecho a los derechos humanos. Entre ellos están el derecho a vivir sin violencia ni discriminación, a disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental, a recibir educación, a tener propiedades, a votar y a ganar un salario igual (Bonilla López, 2013).

Sin embargo, según lo planteado por Colón & Páez (2021) en todo el mundo muchas mujeres y niñas siguen sufriendo discriminación por razón de sexo y género. La desigualdad de género es la base de muchos problemas que afectan de forma desproporcionada a las mujeres y las niñas, como la violencia doméstica y sexual, los salarios más bajos, la falta de acceso a la educación y una atención sanitaria inadecuada.

Durante muchos años, los movimientos por los derechos de las mujeres han luchado con ahínco para hacer frente a esta desigualdad, haciendo campaña para cambiar las leyes o saliendo a la calle para exigir que se respeten sus derechos (Bonilla López, 2013). Y en la era digital han florecido nuevos movimientos, como la campaña #MeToo, que pone de manifiesto la prevalencia de la violencia de género y el acoso sexual.

La discriminación por motivos de género está prohibida en casi todos los tratados de derechos humanos. A pesar de los grandes progresos realizados para garantizar los derechos de las mujeres en todo el mundo, millones de mujeres y niñas siguen sufriendo discriminación y violencia, y se les niega la igualdad, la dignidad y la autonomía, e incluso la vida (Marcos Del Cano, 2015).

Esta discriminación y violencia contra las mujeres y las niñas, profundamente arraigada en el tejido de las sociedades, es persistente y sistemática. Y en los últimos años se ha repetido el escepticismo y la negación de las normas internacionales relativas a los derechos humanos de las mujeres, la igualdad de género y la violencia de género, mientras que las mujeres y las niñas alzan cada vez más la voz para exigir la igualdad, incluso a través de los movimientos feministas (Valverde Caman, 2021).

1.2 Discriminación Igualdad y trato diferencial

La discriminación es el trato desigual que existe hacia una persona por motivos diversos ya sea por su género, por motivos raciales, diferencias físicas, diferencias físicas, políticas, de sexo, de edad, de condición física o mental, orientación sexual, etc. (RAE, 2021a) Es un acto que limita o perjudica el acceso a derechos de las personas afectadas. En la actualidad, cuenta también con una acepción positiva, denominada habitualmente ‘acción afirmativa’, dirigida a promover la igualdad de hecho de las personas estableciendo, por ejemplo, determinadas cuotas de poder a quienes que se encuentran en situaciones de desigualdad.

La discriminación tiene lugar cuando una persona no puede disfrutar de sus derechos humanos o de otros derechos legales en condiciones de igualdad con otras

personas debido a una distinción injustificada que se establece en la política, la ley o el trato aplicados. La labor de desvalorizar a las mujeres es arraigada, ya sea por el cuerpo y la sexualidad de las mujeres que se traducen en supuestos deberes que ellas deben cumplir por naturaleza en la familia y en la sociedad en el marco de relaciones desiguales de género, en la cual pese a los avances las mujeres aún no se encuentran en igualdad que los hombre.

La igualdad (RAE, 2021b) es el trato idéntico que se dan a todas las personas sin importar su género, raza, y condición sexual, este trato idéntico es una obligación del Estado, lo cual lo ratifica los tratados internacionales. Por ejemplo, la CIDH ha establecido e insistido en la obligación de los Estados, de tomar medidas efectivas frente a casos de violencia y discriminación en contra de las mujeres, incluye los deberes de investigar, procesar y condenar a los responsables, así como el deber de prevenir “ practicas degradantes” (CIDH, 2001, 2007b, 2009a, 2011; OEA, 2011). La CIDH se ha pronunciado en casos concretos estableciendo que la discriminación en contra de las mujeres es una causa fundamental tanto de violencia en sí misma como de la falta de respuesta ante la violencia, para poder hacer frente a la discriminación que es latente contra las mujeres, se debe atender la raíz de las causas de la violencia de género (CIDH, 2007a, 2009b; OEA, 2015).

De igual forma la CIDH reitera que la obligación de actuar con debida diligencia se aplica a todo el aparato estatal, los cuales deben incluir en el marco legislativo, las políticas públicas y los órganos del orden público como la policía y el sistema judicial, a fin de prevenir y responder debidamente a violaciones de derechos humanos tal como la violencia contra las mujeres, incluyendo la obligación de asegurar el acceso a recursos judiciales adecuados y efectivos para las víctimas y sus familiares(CIDH, 2011).

En un Estado social de derecho como el colombiano, toda persona es igual ante la ley. Por tanto, la igualdad debe traducirse en el trato idéntico del Estado para todos y todas, y garantizar el principio de igualdad y no discriminación.

En este orden de ideas, para garantizar el principio de igualdad y no discriminación, se aplica el enfoque diferencial, que puede entenderse como el conjunto de acciones que, al dar un trato diferenciado a algunos grupos poblacionales, contribuye a reducir la brecha existente entre los diferentes segmentos de la población y garantiza la superación de la exclusión social, la marginalidad política, la desigualdad económica, la condición especial de vulnerabilidad y el riesgo de estas poblaciones ante el conflicto armado, lo que genera igualdad en el acceso a las oportunidades sociales.

El principio de igualdad es fundamental para garantizar una sociedad justa, Es así que la igualdad es uno de los principios más desarrollados, significativos y antiguos del sistema jurídico, Gregorio Peces explica el principio de igualdad como un fundamento (Bernal-Manríquez, 2015), “consiste en concretar los criterios materiales para llevar a cabo el valor de la solidaridad, en crear condiciones materiales para una libertad posible para todos, y en contribuir a la seguridad con satisfacción de necesidades a quien no puede hacerlo por su propio esfuerzo” (Peces, 2004, pág. 181). Partiendo de esta afirmación se puede planear la diferenciación de los tipos de igualdades, la formal o la igualdad ante la ley; donde será esta última en la que nos ocuparemos, atendiendo la protección especial que el Estado colombiano ha brindado a la mujer, al posicionarla como sujeto de especial protección.

Ahora bien, cabe destacar que la discriminación está prohibida en los principales tratados y convenciones internacionales de derechos humanos. La gran mayoría de los

Estados del mundo tienen disposiciones constitucionales o legales que prohíben la discriminación (Osin y Porat 2005). Y la mayoría de los debates filosóficos, políticos y jurídicos sobre la discriminación parten de la premisa de que la discriminación es moralmente incorrecta y, en una amplia gama de casos, debería estar legalmente prohibida.

Existen diferentes formas de discriminación, dentro de los que se encuentran la discriminación racial, religiosa, orientación sexual, es decir, contra personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGBTI), así como según la clase social, por motivos de estatus migratorio, o de género (Amnistía Internacional, 2020), siendo esta última forma de discriminación en la cual se centrará el desarrollo de la presente tesis. Si bien se parte por reconocer que la discriminación de género afecta a los géneros no hegemónicos – mujeres y población LGTBIQ- esta investigación se centra en la discriminación de género que afecta a las mujeres.

A pesar de los esfuerzos institucionales, gubernamentales e internacionales las mujeres han sido históricamente discriminadas. En estos últimos 30 años se ha avanzado en la consecución de las metas para alcanzar la equidad de género, pero sigue sin existir plena igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los estados y sociedades actuales.

Conseguir la igualdad de condiciones y oportunidades requiere que se superen paradigmas y estimas socioculturales, lo cual impide el desempeño de roles socialmente fundamentales en una sociedad lo cual se manifiesta en el ámbito familiar, escolar, laboral entre otros. Uno de los escenarios en los cual se ha manifestado la discriminación de género es el de la Fuerza Pública, donde derechos como la igualdad (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 13) (art. 13 C.P) , el trabajo (Constitución Política de Colombia,

1991, Art. 25) (art. 25 C.P) , la libre escogencia de profesión u oficio (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 26) (art. 26 C.P) y el libre desarrollo de la personalidad (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 16) (art. 16 C.P) se han visto afectados.

Aunque no es del tema de esta tesis, el artículo 13 de la Ley 1448 de 2011, define el principio de enfoque diferencial. De acuerdo con esta norma, el enfoque diferencial consiste en reconocer “*que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, orientación sexual y situación de discapacidad.*” (Ley 1448, 2011, Art. 13).

Este enfoque diferencial exige, por un lado, la adopción de medidas y criterios diferenciales para responder a las particularidades y grados de vulneración de cada uno de los grupos poblacionales arriba mencionados, y por otro, la adopción de medidas de atención, asistencia y reparación que contribuyan a la superación y eliminación de los esquemas de discriminación que pudieron ser causa de los hechos victimizantes.

En la Sentencia T-718/17 se pone en contexto los actos de violencia sexual que generan discriminación y violencia estructural de género, en los casos en los cuales las mujeres se encuentran en una situación de inferioridad y desvalor y en donde esta forma de violencia se normaliza y se tolera socialmente. La violencia, como una de las manifestaciones de la discriminación social e histórica que han sufrido las mujeres, se estructura a partir de un concepto equivocado de inferioridad biológica, percepción que termina proyectándose en varios ámbitos intersubjetivos en la sociedad. Es en este contexto de discriminación y violencia de género donde la violencia sexual se convierte en la cúspide de la expresión discriminatoria contra la mujer. En otras palabras, la violencia sexual es una forma de violencia de género, no solo porque las mujeres resultan ser las más

afectadas, sino también porque la violencia sexual se inscribe en un contexto altamente discriminatorio contra ellas (Sentencia de Tutela n° 718/17, 2017).

1.3 Instrumentos Judiciales Internacionales

La Organización de Naciones Unidas y la Organización de Estados Americanos ha tratado la problemática de la discriminación contra las mujeres en diferentes instrumentos que han sido ratificados por Colombia. Uno de ellos es la convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación de la Mujer (CEDAW), que en su Artículo N 1 define la discriminación contra la mujer como la detonación de todo tipo de distinción, exclusión o restricción que tenga resultado de menoscabar el reconocimiento del ejercicio por el simple hecho de ser mujer (ONU, 1979).

Ahora bien, que se presente la discriminación laboral, en el campo militar no es nuevo, incluso la Organización de las Naciones Unidas en su Artículo N° 7 párrafo b de la Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la mujer, especifica que se debe eliminar todo tipo de discriminación en contra de la mujer e incluirla en todos los ámbitos de los Ejércitos, de igual forma en la Recomendación general Numero 23 párrafo 31, se especifica que en algunos casos se excluye el ejercicio de los derechos a la mujer y diversos cargos y funciones que son tradicionalmente ocupados por hombres en la esfera militar, disposiciones que se enmarcan en discriminación contra la mujer, negando ventajas que la sociedad contraería con su participación y conocimientos en tales esferas de la vida de sus comunidades y contravienen los principios de la Convención (ONU - CEDAW, 2012)

De igual forma frente al Artículo No 8 de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (CEDAW) en la Recomendación general de la Organización de las Naciones Unidas N° 23 da a conocer una serie de sugerencias con el fin sean implementadas en los Estados, la numero 35 el cual indica que el Estado Mediante sus diferentes Organizaciones deben incluir la presencia de la mujer en la representación de todas las esferas del gobierno (ONU, 2012), lo cual incluye al Ejército Nacional.

Asimismo, en el Numeral 37 indica que no existen suficientes mujeres que se encuentren instancias económicas, políticas y militares esto hace que muy pocas mujeres ocupen cargos superiores dentro de la instituciones, del Gobierno (ONU, 2012), igualmente en el Numeral 39 habla de los avances que se han realizado en la inclusión de mujer y su participaciones las diferentes organizaciones internacionales, en igual de condiciones que el igualdad de condiciones con el hombre, los gobiernos deben realizan una inclusión en los proyectos de paz, y solución de conflictos. Estas recomendaciones son de suma importancia para el Ejército Nacional, dado que en sus políticas institucionales incluye no discriminación a ningún miembro uniformado de la Institución.

La Convención Interamericana contra toda forma de discriminación e intolerancia, promulgada en el año 2003, considera que la dignidad inherente a toda persona humana y la igualdad entre los seres humanos son principios básicos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y la Convención Americana sobre Derechos Humanos.

Igualmente reafirma el compromiso determinado de los Estados miembros de la Organización de los Estados Americanos con la erradicación total de toda forma de

discriminación e intolerancia, y la convicción de que tales actitudes discriminatorias representan la negación de valores universales, consagrados en la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Carta Social de las Américas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos y la Declaración Universal sobre el Genoma Humano y los Derechos Humanos.

1.4 Las mujeres en las fuerzas Armadas

La inclusión paulatina de la mujer en el Ejército colombiano no es algo excepcional en la región latinoamericana. Durante las últimas décadas, los procesos de inclusión que han experimentado gradualmente las mujeres en distintos ámbitos de la vida social y política han incidido también en su creciente protagonismo en las fuerzas militares y de policía. Así lo señala Donadio (2018), para quien “la forma de ver la participación de mujeres en un Ejército, en los casos latinoamericanos, coincide con el inicio de nuevos paradigmas en las misiones de los Ejércitos y con procesos de democratización y apertura que estaban produciéndose en los distintos contextos nacionales” (p. 22).

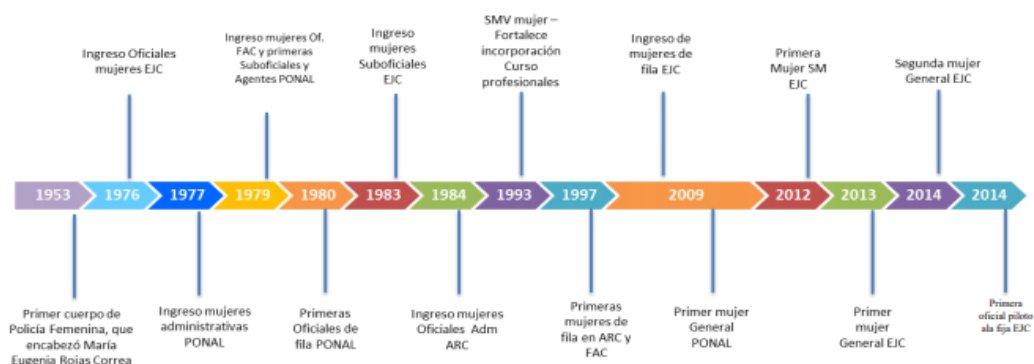


Figura 1. Línea de incorporación de las mujeres militares

Fuente: Oficina de género Ejército Nacional (2016)

Las Fuerzas Militares están conformadas por el Ejército, Armada y Fuerza Aérea, y han sido (Decreto 2129, 1976) históricamente instituciones masculinas. La institución militar fue concebida históricamente, desde el nacimiento de los Ejércitos profesionales, como una institución masculina (Zapata-Herrera & Matínez, 2020). La pertenencia a ella estaba definida por el sexo. Eran los hombres los que poseían las características que se entendían necesarias para la guerra, y el papel restante podía a lo sumo consistir en actividades de apoyo. En este sentido, los ejércitos y los cuerpos de policía fueron históricamente instituciones masculinas. El hecho que la institución militar fuera concebida históricamente, como una institución masculina implica que la pertenencia a ella estuvo definida por el sexo de las personas que la integran.

En ese contexto, eran los hombres los que poseían las características que se entendían necesarias para la guerra, y el papel del sexo restante podía a lo sumo consistir en actividades de apoyo. Ese proceso de inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas tuvo un impulso significativo, como señala Fernández Segado, luego de la segunda guerra mundial, las transformaciones políticas, institucionales y sociales generaron las condiciones para que los problemas de discriminación fueran desapareciendo de forma gradual. Al término de la segunda conflagración mundial, una serie de circunstancias (entre ellas, la progresiva emancipación de la mujer, la vigencia real del principio de igualdad sin discriminación por razón de sexo, el auge de los movimientos feministas) irían creando un clima favorable a la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas.

La masculinización del ejército explica que solo hasta 1976, por medio del Decreto 2129, ingresarán las primeras mujeres a las Fuerzas Armadas en Colombia, con el fin de desarrollar tareas administrativas y de asistencia.

Luego, en el año 1983 se incorporan las primeras Suboficiales, las cuales cumplirían las mismas funciones que las oficiales administrativas, posteriormente y mediante la Ley 48 de 1993 permite a la mujer colombiana prestará el servicio militar voluntario, y será obligatorio cuando las circunstancias del país lo exijan y el Gobierno Nacional lo determine, en tareas de apoyo logístico, administrativo, social, cultural o de defensa de la ecología y el medio ambiente, y en general, de las actividades que contribuyan a la modernización y al desarrollo del país tendrán derecho a los estímulos y prerrogativas que establece esta ley no importando la modalidad en que se preste el servicio (Ley 48, 1993).

Estas labores fueron definitivas para permitir el ingreso del personal femenino en las diferentes labores administrativas de las Fuerzas Armadas, demostrando que las mujeres podían cumplir los mismos roles que el personal masculino, es por ello que la Sentencia C 659 de 2016 (Corte Constitucional de Colombia, 2016), declaró exequible el aparte demandando del artículo antes mencionado, aduciendo que constitucionalmente las mujeres y los hombres gozan de los mismos derechos y que cualquier distinción por razones de sexo es un factor discriminatorio, desigual y desproporcionado (Fuerzas Militares de Colombia, 2017).

El panorama ha cambiado de manera extraordinaria desde 1976, cuando el Ejército colombiano autorizó el ingreso de mujeres al escalafón militar en la categoría de oficial del cuerpo administrativo. Hasta el 31 de diciembre de 2016, las Fuerzas Armadas de Colombia contaban con 3.838 mujeres: 1.515 mujeres entre oficiales y suboficiales en el

Ejército, 780 en la Armada Nacional, y 1.038 en la Fuerza Aérea, según datos al del ministerio de Defensa Nacional. La cifra de hombres hasta la misma fecha era de 232.843.

Fue hasta 2009, cuando el Ejército incorporó a las primeras 62 oficiales para posteriormente ascender 56 Oficiales al Grado de Subteniente, esto con el fin de establecer una política de equidad de género en concordancia con las normas de la OTAN y sus estándares de inclusión de personal femenino. Estas mujeres ingresan directamente a la Escuela con el fin de tener mando de tropa, bajo las mismas condiciones de entrenamiento, disciplina y formación que el personal masculino, lo que quiere decir que este grupo de mujeres están en la capacidad de realizar las mismas labores que el personal Masculino en el campo de combate.

A partir de ese momento anualmente se incorporaron mujeres con Mando de Tropa hasta la fecha de hoy se gradúan cursos mixtos en diferentes armas y especialidades: Inteligencia, Logística, Comunicaciones, Caballería, Artillería. El Cnel. Castro, comandante de un batallón de 100 cadetes mujeres, dice que gracias a su compromiso, conducta y desempeño, la mujer ha generado un entrenamiento y capacitación donde no hay diferencia de géneros. “En la ESMIC tanto hombres como mujeres realizan los mismos entrenamientos físicos, de tiro, cursos básico de armas y cursos avanzados de combate” (Fuerzas Militares de Colombia, 2017).

La inclusión del personal Femenino ha sido tal, que en año 2017 se incorpora por primera vez a la Escuela Militar de Suboficiales, cumpliendo con los mismos horarios y régimen de entrenamiento y formación de todo comandante de escuadra, que actualmente podemos encontrar mujeres en las diferentes armas del Ejército Nacional, de igual forma en

el año 2018 la ST Angie Carolina Cely Abril se convirtió la primera mujer de Infantería en la historia de Ejército Nacional (ESMIC, 2018).

En la actualidad el Ejército Nacional, cuenta con un total de 692 de mujeres de carrera de las armas, divididas en las diferentes armas de combate así:

- Suboficiales; Artillería:16, Caballería:16, Comunicaciones:65, Inteligencia Militar: 60, Infantería:16, Ingenieros:30, Logística:99
- Oficiales; Artillería:21, Aviación:9, Caballería:22, Comunicaciones: 57, Inteligencia Militar 74, Infantería: 8, Ingenieros:49, Logístico:150

Del cuerpo administrativo se cuenta con 694 Oficiales y 606 Suboficiales

1.5 Acciones contra la Discriminación en las Fuerzas Armadas

Las mujeres han logrado avanzar en el proceso de direccionamiento y toma de decisiones en cargos destacados como Dirección del Hospital Militar, Jefe Departamentos, Directoras de Departamentos relacionados con Gestión Administrativa, Financiera, Comunicaciones Estratégicas y Administración del Talento Humano, demostrando un desempeño basado en competencias y capacidades profesionales, que les permite ser reconocidas y respetadas desde su rol militar y profesional, además progresivamente las mujeres comandantes de pelotón y compañía van acumulando experiencia y conocimientos para afrontar los retos del mando en los diferentes niveles de la carrera militar.

Dentro de las acciones contra la discriminación y que incorpora a las FF.AA se destaca la Ley 248 de 1995, la cual se da Ratificación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención Belem do

Para, en su Artículo 5 establece que la mujer podrá ejercer de manera libre todos sus derechos civiles, igualmente en el Artículo 6 establece que toda mujer a una vida libre de violencia, incluye el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación, y el derecho de la mujer a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación (Ley 248, 1995).

Igualmente, con la sentencia T500 del 2002 se establecen medidas de acciones de discriminación inversa, que establecen prerrogativas a favor de ciertos grupos históricamente discriminados y donde, por lo mismo, se utilizan criterios de diferenciación considerados como “sospechosos” o “potencialmente discriminatorios” (la raza, el sexo, la religión, entre otros) o de aquellos prohibidos expresamente en los textos constitucionales. Se predica la discriminación inversa (también llamada discriminación positiva), precisamente por la utilización de estos criterios con carácter definitorio en pro de quien tradicionalmente ha sido discriminado.

Ahora bien el Estado se encuentra obligado a eliminar la discriminación, Colombia ratificó Convención de la CEDAW “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” que en su Artículo 2 numeral b da parámetros claros con el fin de que los Estados tomen acciones eficaces, que ayuden a la solución y a evitar la discriminación inclusive en el Artículo N° 5 establece que el Estado debe modificar patrones socioculturales que conduzcan a la discriminación contra las mujeres (ONU, 1979).

Por su parte, la normativa interna, como por ejemplo, la ley 1257 de 2008 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones" en el Artículo N 3 en el numeral a habla del daño psicológico que puede causar la violencia sexual y la discriminación de las mujeres en el entorno social, igualmente en el Artículo 6, numeral 1 entre los principios de la ley establece que el Estado debe implementar y diseñar políticas que ayuden a las mujeres al acceso total de sus derechos (Ley 1257, 2008).

Igualmente, en el año 2000 se establece la Ley 581 la cual reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, a través de la creación de mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a la cual tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público. En su Artículo N 10, señala que el Plan de Desarrollo de todos los instrumentos, contemplados en el Numerales a) y e), el plan debe adoptar medidas, orientadas a las practicas no sexistas, que promuevan la formación de hombres y mujeres para las tareas de hogar y crianza (Ley 581, 2000).

Para el año 2003, se crea la Ley 823 en la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. Entre otros aspectos, su Artículo N 4 habla de la adopción de Políticas, de Igualdad de oportunidades y el fortalecimiento de las instituciones, lo que quiere decir que el Ejército Nacional, tiene la responsabilidad de crear políticas que ayuden al fortalecimiento de la posibilidad de oportunidades de las mujeres (Ley 823, 2003).

Más adelante, se proclama la ley 984 de 2005 mediante la cual se aprueba el Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999). En la decisión de ratificar el Protocolo, contribuye positivamente a la construcción de equidad e Igualdad de género para las mujeres a nivel nacional.

Así mismo, dentro de las acciones contra la discriminación de la mujer en las FF.AA es de tener en cuenta que en la Ley 1862 del 2017 por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar, en la cual se establece en su Artículo N 17 numeral 8 sobre la necesidad de adelantar acciones para evitar la discriminación entre el superior al subalterno, sin embargo, durante la ley no se especifica el cómo evitar la discriminación entre mujeres y hombres que pertenecen a la institución (Ley 1862, 2017).

No obstante, el Ministerio de Defensa junto con el Comando General de las Fuerzas Militares en la Directiva 030 del 2015 se refiere a la “Equidad de género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantía y respeto” en la cual el Mando Superior transmitió su compromiso con la garantía y respeto de los derechos humanos de las mujeres uniformadas como constructoras de paz.

Así mismo, se encuentra en vigencia una política de género para el periodo 2018 hasta el 2027. La incorporación del enfoque de género en las entidades que hacen parte del Estado colombiano y esta ha sido respaldada por un conjunto de referentes normativos, creados en el marco del Sistema Internacional de Derechos Humanos para el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres en su diversidad. Estos

instrumentos, al ser ratificados por Colombia, han generado una serie de compromisos institucionales, los cuales se deben acoger y materializar en normatividad, políticas públicas, planes, programas, y proyectos viables y sostenibles.

La misma política de género en su enfoque basado en Derechos Humanos establece que estos se orientan a la promoción y protección de los derechos como prerequisite del EBDH para la integración de los principios para tareas en el marco de la Universalidad, indivisibilidad, interdependencia e inalienabilidad de los derechos humanos; la Igualdad y no discriminación (incluyendo igualdad de género); la Participación para el empoderamiento y la Transparencia y responsabilidad. Asociación Pro Derechos Humanos de España (Ministerio de Defensa Nacional, 2017)

A su vez y teniendo en cuenta que el Ejército Nacional hace parte de las Fuerzas Militares, los cuales son los principales defensores de los derechos humanos, a través de los agentes de los estados, deben garantizar la no discriminación y menos entre sus mismos miembros, es por esto que el Comando General de las Fuerzas Militares con base en el Artículo 2 de la Constitución Política de Colombia crea la primera oficina de Derechos Humanos, transformada hoy en la Dirección de Derechos Humanos y Derecho Internacional de Derechos Humanos de las Fuerzas Militares de Colombia mediante la Disposición 013 del 2018.

Del mismo modo, el día 8 de marzo del año 2021 se realizó una Firma del pacto por el respeto a las mujeres y sus derechos con el fin de ampliar los cursos de combate que hasta el momento no podían alcanzar las mujeres de arma del Ejército Nacional. A pesar de

realizar la misma carrera de las armas y de salir con las mismas capacidades que el personal de hombres de la escuela militar, las cuales amplían y abren cupos para que diferentes mujeres realicen cursos y así poder ser comandantes de unidades de choque, como las fuerzas especiales.

A su vez, es de destacar que el Ejército Nacional, en su proceso de transformación muestra el compromiso de enfoque de equidad de género en su cultura organizacional, la cual promueve la igualdad de oportunidades para hombre y mujeres en el desarrollo de la carrera militar, se ha comprometido a:

1. Seguir trabajando la comunidad por el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.
2. No hacer comentarios sexista contra las mujeres
3. No avalar estereotipos sexistas contra las mujeres que promuevan prácticas discriminatorias
4. Denunciar cualquier acto de violencia contra la mujer que conozcamos dentro y fuera de la institución
5. No ejercer ningún tipo de violencia física, psicológica, sexual patrimonial, y/o económica entre las mujeres
6. Brindar acompañamiento integral a cualquier mujer víctima basada en la violencia de género.
7. Seguir promoviendo la participación de la mujer en la institución.
8. Promover en todos los espacios de la comunidad, la sororidad y cooperación entre mujeres.

Por ende se evidencia que hasta el año 2021 se adecuan procesos y procedimientos mediante la oficina de género para evitar la discriminación por lo cual no existía un proceso ni un procedimiento para evitar este tipo de acciones dentro del Ejército solo existían unas líneas de acción como tal en las directivas de Comando General.

2. Metodología

2.1 Paradigma

Para el desarrollo del proceso investigativo se empleó una investigación mixta (cualitativa y cuantitativa) desde el paradigma hermenéutico interpretativo de corte deductivo a través del cual fue posible entender la situación problemática desde una interpretación de la información que va de lo general a lo particular.

Desde lo expuesto por Arráez et al. (2006) mediante este paradigma es posible analizar los conocimientos y saberes sobre lo humano (para efectos de la presente investigación las percepciones sobre situaciones de discriminación dentro del Ejército Nacional), con fines de interpretar y develar el sentido de los mensajes haciendo que su comprensión sea posible, al reconocer actores, lugares, temporalidades y sentidos.

Así mismo, a través de la relación entre la teoría formal y el concepto, se comprenden los ejes en los que se enlazan las áreas de análisis, y a su vez, se verifican las teorías frente a la evidencia empíricamente referida (Bonilla-Castro & Rodríguez-Sehk, 2005).

2.2 Diseño

El diseño de la investigación correspondió a un enfoque mixto – descriptivo mediante el cual es posible captar la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto (Bonilla-Castro & Rodríguez-Sehk, 2005).

Para efectos del presente estudio, la realidad analizada corresponde a las percepciones sobre posibles situaciones de discriminación en el Ejército Nacional de acuerdo con las opiniones y aportes de un grupo de mujeres militares Oficiales y Suboficiales de las armas y de cuerpo administrativo en servicio activo.

2.3 Técnica de recolección de la información

Para la recolección de la información se diseñó una encuesta que contó de 11 preguntas, 10 de múltiple opción de respuesta y 1 pregunta abierta (ver Anexo 1). La aplicación fue de manera virtual con apoyo de la herramienta de Google Formularios a través de un link el cual fue difundido a la población femenina entre el 14 de Mayo y el 15 de Abril del 2021 a muestra aleatoria de mujeres Oficiales y Suboficiales en servicio activo que conforman las diferentes armas de combate y la parte administrativa del Ejército Nacional, y que se han desempeñado a lo largo de su carrera en los diferentes cargos, las cuales se encuentran en las diferentes unidades desplegadas al territorio nacional.

La población objetivo conformada por personal militar del sexo femenino en servicio activo correspondió a 692 mujeres de carrera de las armas, de las cuales se encuestaron un total de 72 (10%), y del cuerpo administrativo un total de 1.300 mujeres (694 Oficiales y 606 Suboficiales) cuya muestra fue de 20. En total se encuestaron 92 mujeres militares.

Cabe destacar que la muestra aleatoria tomada no corresponde a una muestra representativa de la población de estudio, por tratarse de un primer acercamiento a la problemática planteada, desde la perceptiva de un grupo de mujeres militares, con el fin de conocer sus puntos de vista y opiniones al respecto de la discriminación dentro del Ejército

Nacional, por tanto, no puede generalizarse, ni considerar los resultados como una expresión del total de la población militar femenina de la Fuerza.

2.4 Técnica de análisis de la información

Para el análisis de la información obtenida a través de la aplicación de las encuestas a la muestra aleatoria, los datos fueron procesados de acuerdo con cada concepto operativo, sistematizados y analizados a través de matriz de categorización para la sistematización y análisis de la información tanto de fuentes primarias como secundarias a fin de consolidar hallazgos y conclusiones válidas y orientadas a los objetivos específicos.

2.5 Fases de la investigación

La investigación se adelantó en 3 fases como se desarrolla a continuación:

2.5.1 Fase 1 – Revisión documental

La fase inicial de revisión documental de la temática, lo cual correspondió al análisis de la situación a investigar, incluye la exploración de la situación, la formulación del problema de investigación, planteamiento de objetivos, marco de referencia, el diseño propiamente dicho y la preparación de las técnicas de recolección y análisis de datos.

2.5.2 Fase 2 – Diseño y aplicación de encuesta

Un segundo momento correspondió al diseño y aplicación de la encuesta en función de los objetivos y pretensiones de la investigación, seguido por el análisis de cada uno de los dos grupos de encuestas (Mujeres militares en servicio activo de las armas y del cuerpo administrativo del Ejército Nacional).

2.5.3 Fase 3 – Resultados y conclusiones

La última fase de la investigación incluye la presentación de los resultados junto con los hallazgos del estudio y posteriormente la consolidación de las conclusiones que analizan la percepción de las mujeres al interior de la institución para la eliminación de todas las formas de discriminación al interior del Ejército Nacional.

3. La situación actual sobre la discriminación hacia la mujer en las Fuerzas Armadas

Como se señaló en la introducción para analizar la situación de discriminación que puede estar afectando a las mujeres en las fuerzas armadas se realizó una investigación en la cual se aplicaron encuestas a las mujeres que hacen parte del personal de armas y administrativo. El análisis de los resultados se presentará en dos partes, una dedicada a la percepción del personal de arma frente a la discriminación y otras sobre la percepción del administrativo militar de las diferentes unidades del Ejército Nacional, pero antes se señalarán aspectos generales de la muestra entrevistada.

El conjunto de personas encuestadas, tanto de personal de armas como administrativo, fue de 92 personas, 72 encuestadas corresponden a personal de armas y 20 a personal administrativo, esto significa que la muestra analizada fue de un 96.8% mujeres.

Las encuestas se diseñaron, aplicaron y procesaron con apoyo de la herramienta Google formularios, es decir que fue diligenciada de manera digital a través de un link el cual fue difundido a la población femenina entre el 14 de mayo y el 15 de Abril del 2021.

Cabe destacar que la información obtenida mediante la aplicación de las encuestas corresponde a la percepción de un grupo de personas encuestadas, por tanto, por el número que respondió no pretende ser abarcador de todas las mujeres, sino solo la percepción de la femenina consultada, por tanto, no se puede generalizar, pero sin embargo, nos da indicios para conocer una realidad.

3.1 Caracterización de la población encuestada

Con respecto al rango de edad de las personas encuestadas la mayoría tiene entre 21 y 26 años:

Tabla 1. Distribución de edades del personal militar femenino encuestado

Rango en años	Porcentaje encuestadas
16 y 21	4.3%
21 y 26	74,2%
más de 30 años	21.5%

Fuente: Propia

En cuanto al estado civil el 15.1% declaro ser casada y el 64.5% soltera, mientras que un el 17,2% conviven en unión libre, el 0% del personal es viuda/o, y el 1.1% es separada. Es de señalar que solo el 2.2% dijo ser madre cabeza de familia.

En relación con el grado militar, las mujeres de arma correspondieron a 82.3% de Oficiales, y el 17.7% Suboficiales. Estas se desempeñan en actividades de: Logística 48.1%, Infantería 2.2%, Caballería 7.5%, Artillería 7.5%, Aviación 2.2%, Inteligencia 12.7% Comunicaciones 8.6%, Ingenieros 8.9%.

En referencia al personal administrativo, este correspondió al 11.8% con respecto al personal administrativo, que como se dijo respondieron la encuesta 20 personas. Si la población encuestada del personal administrativo y de armas se suman, el 84% son oficiales y suboficiales el 15.2 % como se presenta en la Tabla 2:

Tabla 2. Resumen caracterización personal militar femenino encuestado

RESUMEN GRAFICAS	
EDAD	
PERSONAL FEMENINO DE ARMA	PERSONAL FEMENINO ADMINISTRATIVO
No de encuestadas: 82 (PAX)	No de encuestadas: 11 (PAX)
16 – 21: 43%	16 – 21: 43%
21 - 26: 74,2%	21 - 26: 74,2%
>30 años: 21.5%	>30 años: 21.5%
GÉNERO	
Mujer: 96.8%	Mujer: 97.5%
Hombre: 3.2%	Hombre: 3.2%
ESTADO CIVIL	
Casado: 15.1%	Casado: 15.1%
Soltero: 64.5%	Soltero: 64.5%
Unión Libre: 17,2%	Unión Libre: 17,2%
Viuda/o: 0%	Viuda/o: 0%
Madre Cabeza de Familia: 2.2%	Madre Cabeza de Familia: 2.2%
Separada: 1.1%	Separada: 1.1%
GRADO	
Oficiales: 82.3%	Oficiales: 84.8%
Suboficiales: 17.7%	Suboficiales: 15.2 %

TIPO DE ARMA	
Logística: 48.1%	Personal Administrativo: 11.8%
Infantería: 2.2%	
Caballería: 7.5%	
Artillería: 7.5%	
Aviación: 2.2%	
Intligencia:12.7%	
Comunicaciones: 8.6%	
Ingenieros: 8.9%,	

3.2 Percepción sobre la discriminación en el Ejército Nacional

En este apartado se presentan los resultados obtenidos sobre la percepción del personal femenino consultado sobre las posibles situaciones de discriminación que han enfrentado en el desempeño laboral dentro del Ejército Nacional, [de acuerdo con el tamaño de muestra para personal femenino encuestado según lo planteado en la Tabla 2.](#)

3.2.1 Percepción sobre capacidades de la mujer

Las capacidades de las mujeres en la institución se han demostrado históricamente. A través de acciones, las mujeres de la institución han demostrado tener las mismas capacidades que el personal masculino, es por ello que en la actualidad se abren las puertas a las diferentes armas y a los diferentes cursos de combate de la institución.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede evidenciar que la población encuestada percibe que aún con los esfuerzos institucionales para realizar diferentes

campañas y actividades para lograr una inclusión total por parte de la mujer, existe aún una brecha que cerrar en relación con la igualdad de género.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de acuerdo con la intención de cada pregunta formulada:

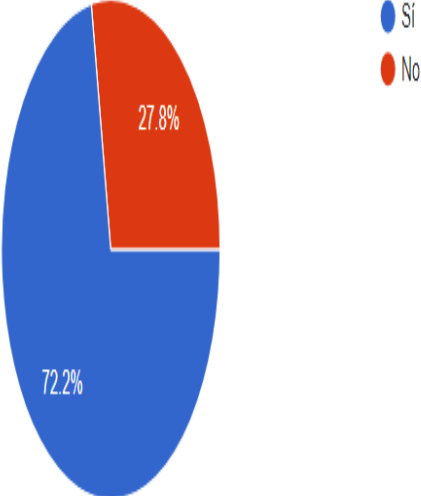
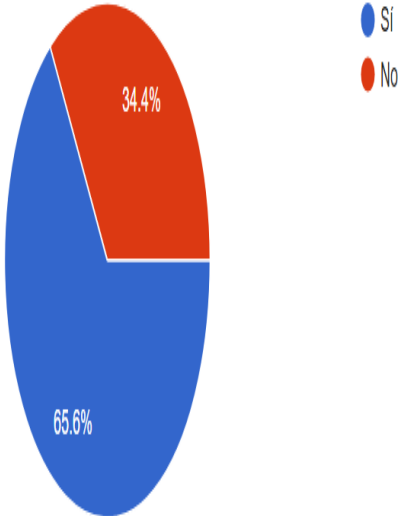
3.2.1.1 Percepción ejercicio del Mando

En la Tabla 3 se presentan las respuestas obtenidas al preguntar si se ha recibido algún tipo de comentario por parte del algún superior o subalterno sobre el Ejercicio del Mando y/o en el desarrollo de algún curso de combate por el simple hecho de ser mujer.

Los resultados obtenidos muestran que desde la perspectiva del personal femenino consultado si bien las diferencias entre personal de armas y administrativo no es significativa, indicando que las 2/3 partes de las encuestadas afirman haber recibido algún tipo de comentario sobre la efectividad en el ejercicio del mando y/o el desempeño en el desarrollo de cursos de combate. No obstante, son las mujeres de armas las que más han recibido comentarios por el hecho de ser mujeres.

Ello puede explicarse debido a que pueden existir diferencias tácitas en el ejercicio del mando y en el desempeño esperado en el desarrollo de cursos de combate desde la perspectiva de superiores o subalternos del género masculino frente a las perspectivas de las mujeres consultadas, por ello es posible que se presenten situaciones en las que no se encuentre congruente lo desarrollado por el personal femenino encuestado y lo esperado por parte del personal militar masculino.

Tabla 3. Percepción ejercicio del mando

1. Ha recibido algún tipo de comentario por parte del algún superior o subalterno en Ejercicio de su Mando y/o en el desarrollo de algún curso de combate por el simple hecho de ser mujer?													
Personal Femenino de Arma	Personal femenino Administrativo												
 <table border="1"> <caption>Data for Personal Femenino de Arma</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>72.2%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>27.8%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	72.2%	No	27.8%	 <table border="1"> <caption>Data for Personal femenino Administrativo</caption> <thead> <tr> <th>Respuesta</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Si</td> <td>65.6%</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>34.4%</td> </tr> </tbody> </table>	Respuesta	Porcentaje	Si	65.6%	No	34.4%
Respuesta	Porcentaje												
Si	72.2%												
No	27.8%												
Respuesta	Porcentaje												
Si	65.6%												
No	34.4%												

Fuente: Propia

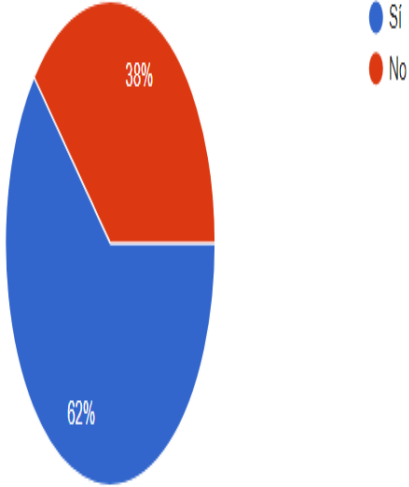
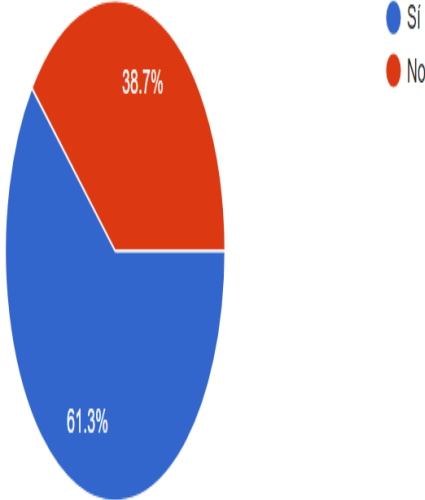
3.2.2.2 Percepción decisiones operacionales

En la Tabla 4 se presentan las respuestas obtenidas a la pregunta relacionada con la poca seriedad por parte de Subalternos o Superiores ante decisiones operacionales del personal militar femenino encuestado.

Los resultados sugieren que, si bien las diferencias entre personal de armas y administrativo no es significativa, son las mujeres de armas las que más han sentido que no se les toman en cuenta seriamente en la toma de decisiones. Esto puede explicarse en parte

por la falta de experiencia, dado que el ingreso de este personal, es solo a partir del 2009 por ende, el primer curso en ingresar son de grado Capitanes y que este personal aun no participa en todos los campos operacionales del Ejercito, y el personal administrativo, no participa en decisiones operacionales, puesto que el ingreso o la incorporación de este personal es solamente administrativo.

Tabla 4. Percepción decisiones operacionales

2. Ha sentido que algún Superior o Subalterno no toman seriamente sus decisiones operacionales, al momento de Ejercer su cargo por el hecho de ser Mujer?	
Personal Femenino de Arma	Personal femenino Administrativo
 <p>62% Si 38% No</p>	 <p>61.3% Si 38.7% No</p>

Fuente: Propia

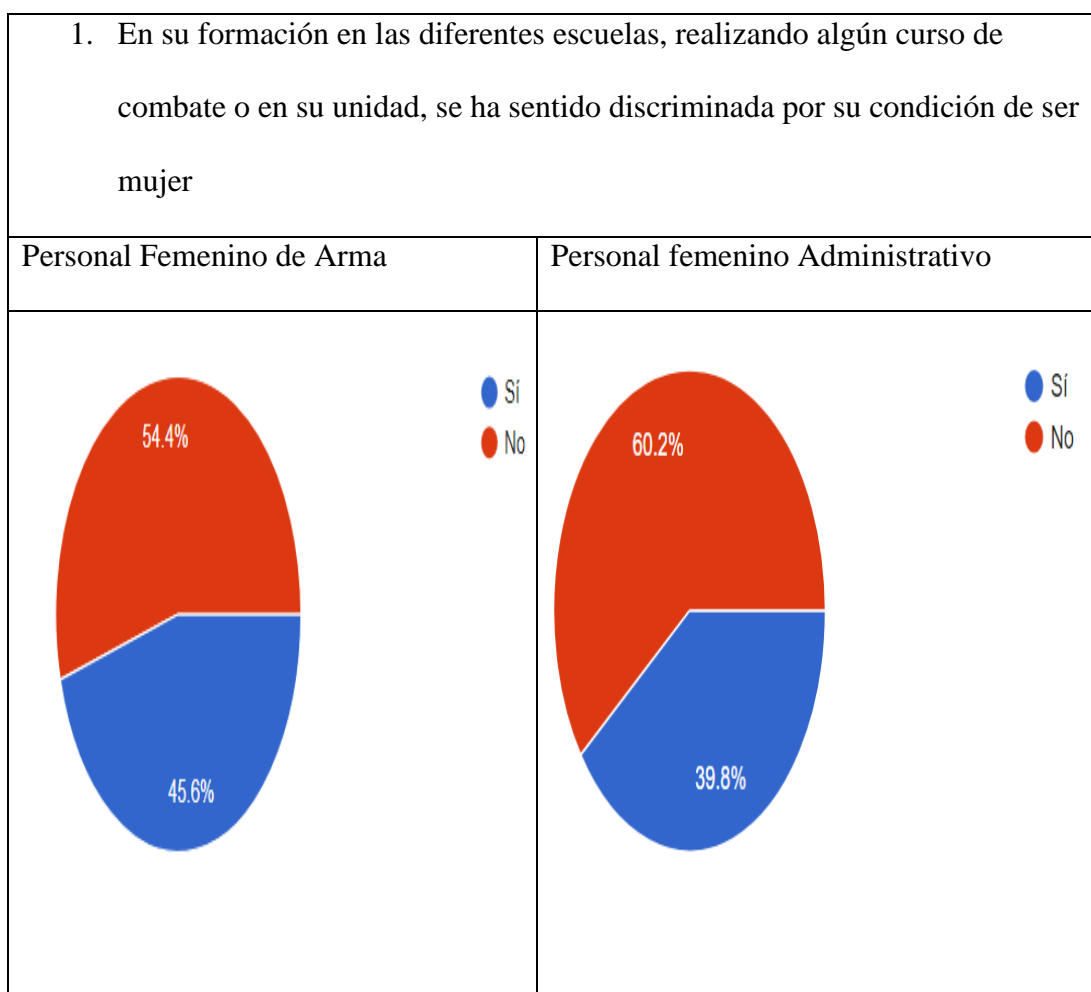
3.2.2.3 Percepción discriminación en cursos de combate o unidades militares

En la Tabla 5 se presentan los resultados obtenidos ante la pregunta planteada sobre situaciones de discriminación en cursos de combate o en unidades militares por la condición de ser mujer.

De acuerdo con las respuestas aportadas por la población consultada, existe un porcentaje considerable en el cual las dos tipos de encuestas manifiestan que en su formación en las diferentes escuelas, realizando algún curso de combate o en su unidad, no se ha sentido discriminada por su condición de ser mujer. Esto quiere decir que en las diferentes escuelas de formación en el Ejército Nacional, mediante el tiempo y con el transcurso de la mujeres en las mismas se han superado los diferentes factores que pueden incentivar a la discriminación.

Así pues, la encuesta demuestra que, desde la perspectiva del personal femenino consultado, actualmente no existe un trato diferencial entre hombres y mujeres, si no por el contrario la formación es igual al interior de la institución. No obstante, aún existe una brecha que cerrar, por lo cual se evidencia la necesidad de adelantar esfuerzos para fortalecer la cultura organizacional hacia una transformación de la cultura para las siguientes generaciones.

Tabla 5. Percepción discriminación en cursos de combate o unidades militares



Fuente: Propia

3.2.2.4 Percepción ante la igualdad

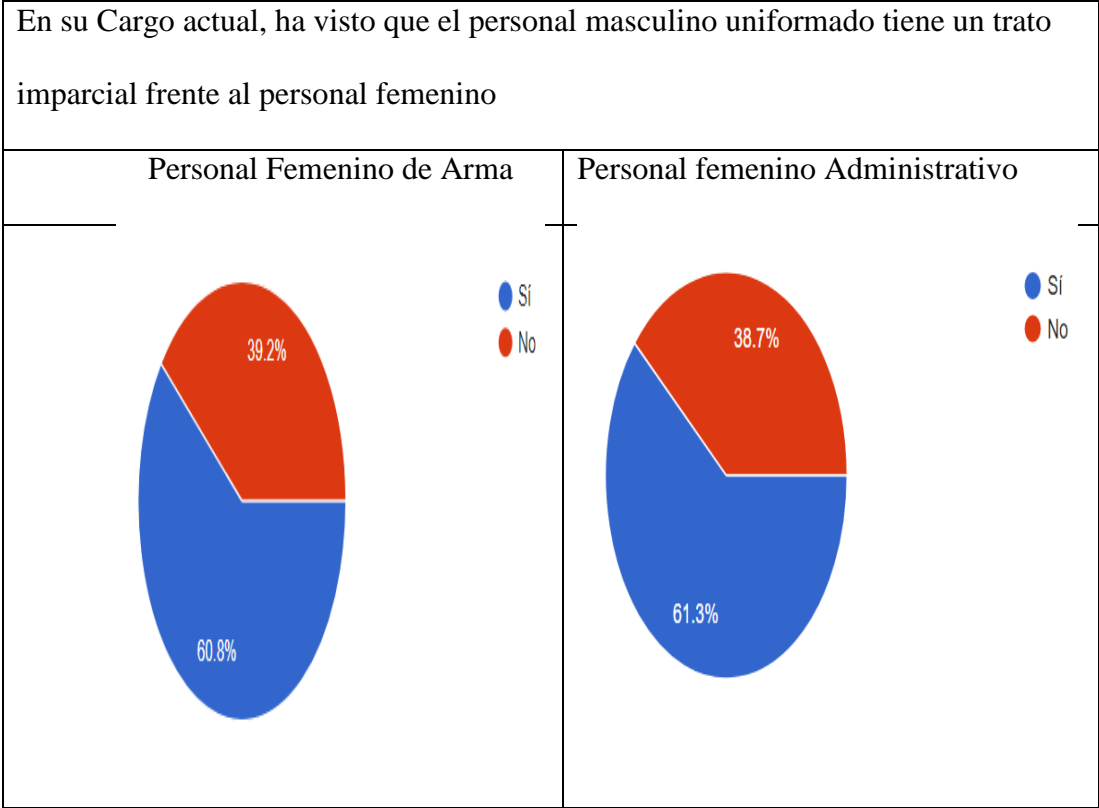
La Tabla 6 se presentan las respuestas obtenidas ante la pregunta orientada a indagar sobre si el personal militar femenino consultado ha visto que el personal masculino uniformado tiene un trato imparcial frente al personal femenino.

Los resultados sugieren que las 2/3 partes de la población encuestada manifiesta percibir algún tipo de parcialidad del personal masculino frente al personal femenino. Esto

puede verse explicado debido a que aún existen en la estructura jerárquica del Ejército Nacional responsabilidades en las unidades militar que son preferiblemente asignadas al personal del sexo masculino, evidenciando la necesidad de adoptar e implementar esfuerzos en los que sea clara la igualdad de género en el desempeño en cargos de toda índole.

En este caso el personal administrativo, siente que existe parcialidad en el trato frente al personal masculino, esto es considerable dado que en la mayoría de los hombres se encuentran en el área de operaciones, y la mayoría mujeres solo participan en la parte administrativa de los diferentes Batallones, igualmente, desde la experiencia se posible afirmar que mientras más mujeres participan en las diferentes armas de combate es menos el factor de discriminación que existe al interior de la institución.

Tabla 6. Percepción ante la igualdad



Fuente: Propia

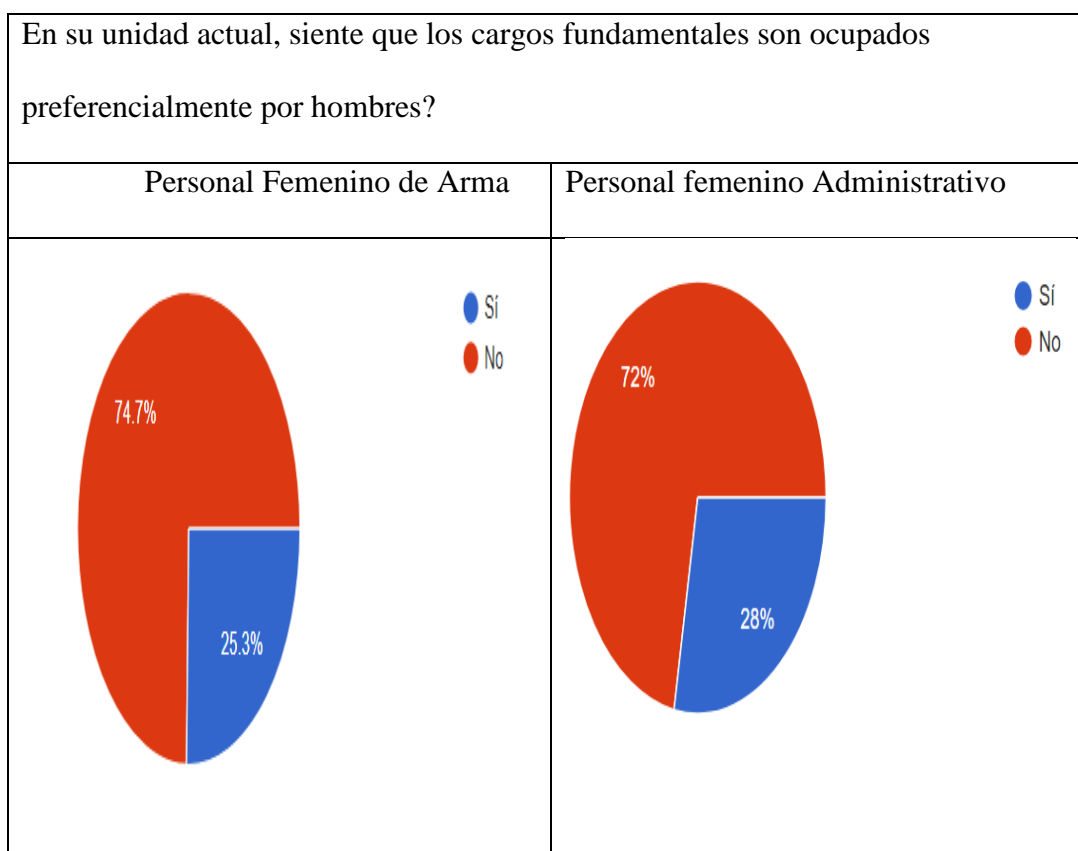
3.2.2.5 Percepción ocupación de cargos fundamentales por género

La Tabla 7 resume los resultados obtenidos sobre la percepción del personal femenino consultado frente a la ocupación de cargos fundamentales en la estructura jerárquica del Ejército Nacional. Entendiendo cargos fundamentales aquellos en los que se requiera la toma de decisiones de nivel estratégico y en entornos de alta complejidad e incidencia para la misión institucional.

Los resultados sugieren que las mujeres militares consultadas no perciben que los cargos fundamentales son ocupados preferencialmente por hombres esto significa que las diferentes unidades militares le dan cargos de importancia a las mujeres, y que se ubican en puestos de acuerdo a sus capacidades y rangos.

Lo cual indica que existe una percepción positiva frente a las capacidades de las mujeres militares para la toma de decisiones en cargos de alta complejidad y no se discrimina por género para asignar responsabilidades y funciones de carácter fundamental para el cumplimiento de la misión de la unidad militar y del Ejército Nacional.

Tabla 7. Percepción ocupación de cargos fundamentales por género



Fuente: Propia

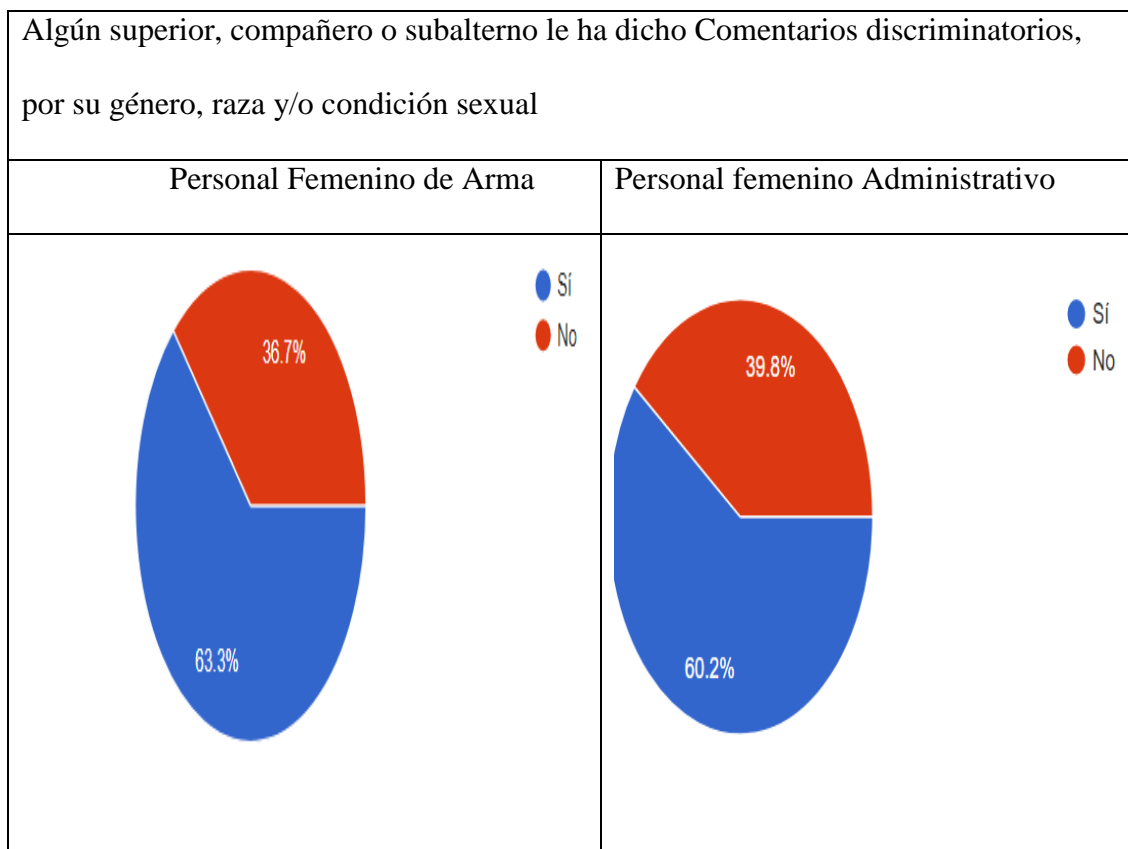
3.2.2.6 Percepción ante algún tipo de limitación

En la Tabla 8 se presentan los resultados obtenidos al formular la pregunta orientada a establecer si algún superior, compañero o subalterno ha realizado comentarios discriminatorios por género, raza y/o condición sexual.

Se puede evidenciar que al interior de la institución, existen algunos miembros de la institución que realizan comentarios discriminatorios, los cuales pueden afectar el desempeño laboral de algunas mujeres.

En este sentido, los resultados sugieren que a pesar de que existen esfuerzos internacionales para eliminar estas formas de discriminación, aún existe un camino por recorrer para que se minimicen las situaciones discriminatorias existentes en el desarrollo de las actividades misionales del Ejército Nacional.

Tabla 8. Percepción algún tipo de limitación



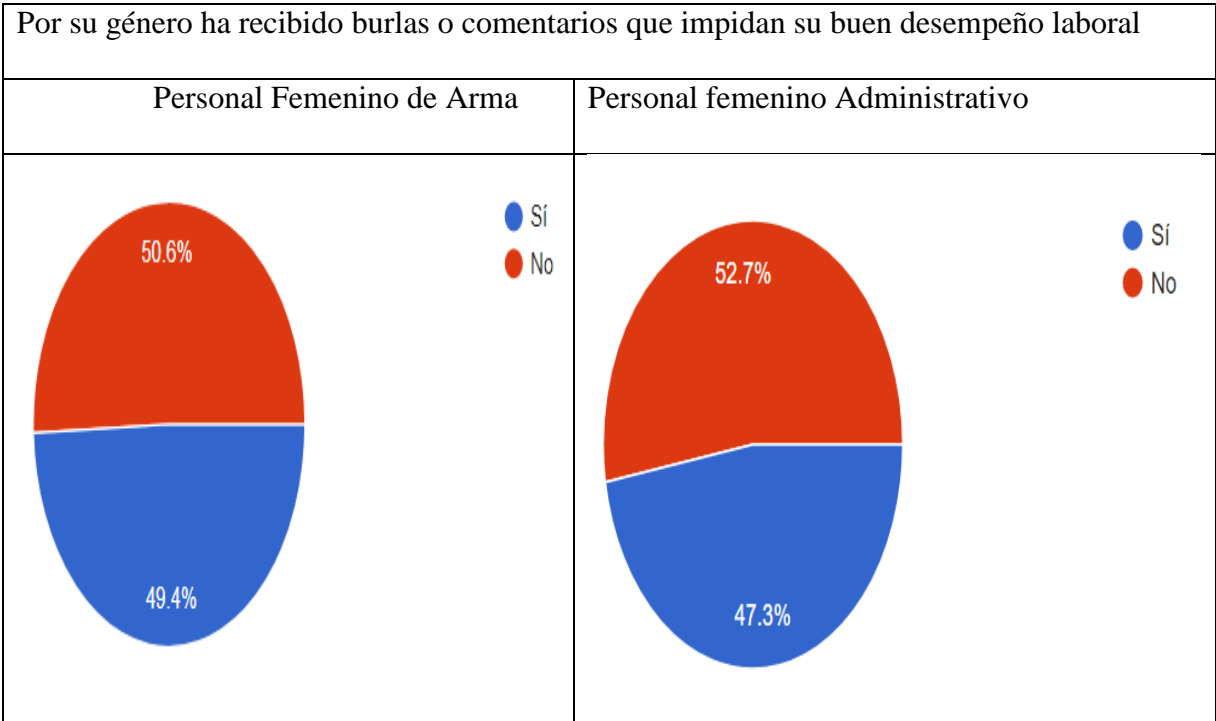
Fuente: Propia

3.2.2.7 Percepciones desempeño laboral

En la Tabla 9 se presentan los resultados obtenidos ante la pregunta orientada a establecer si el personal militar femenino encuestado ha recibido burlas o comentarios que impidan su buen desempeño laboral por el hecho de ser mujer.

Los resultados obtenidos sugieren que desde la percepción de las mujeres encuestadas, casi el 50% afirma haber recibido burlas o comentarios que impiden su buen desempeño laboral, siendo esta una cifra muy importante, toda vez que, a pesar de las políticas de prevención adoptadas por el Ejército Nacional, aún resulta necesarias acciones más contundentes para que se elimine de manera contundente cualquier situación que conlleve a conductas discriminatorias a través de burlas o comentarios que afectan el desempeño laboral de las mujeres militares de la Fuerza.

Tabla 9. Percepción desempeño laboral



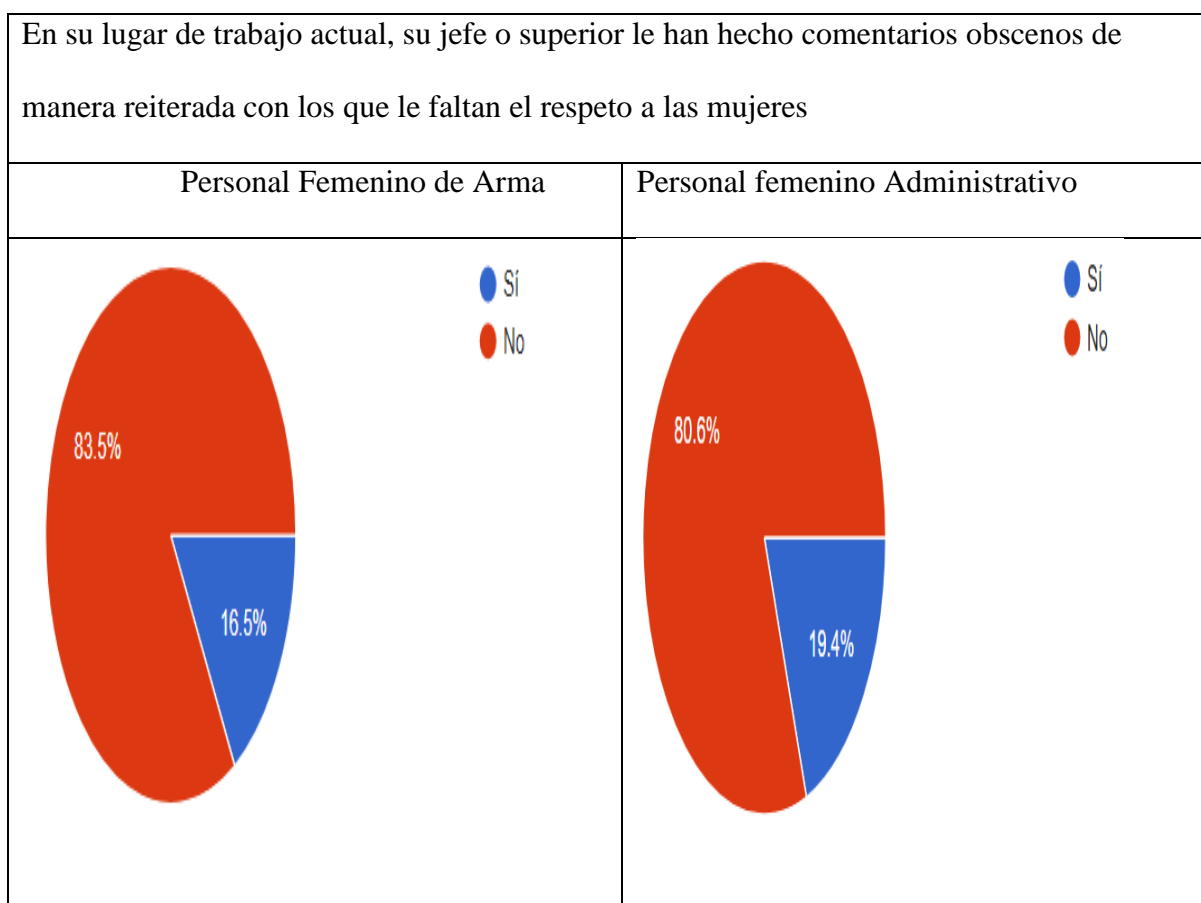
Fuente: Propia

3.2.2.8 Percepción comentarios obscenos

En la Tabla 10 se resumen los resultados obtenidos al formular la pregunta orientada a saber si en su lugar de trabajo actual, su jefe o superior le han hecho comentarios obscenos de manera reiterada con los que le faltan el respeto a las mujeres.

Los resultados obtenidos dan cuenta que, desde la percepción de las mujeres militares encuestadas la mayor proporción del personal de armas y administrativo manifiestan que en su lugar de trabajo actual, su jefe o superior no han hecho comentarios obscenos de manera reiterada con los que le faltan el respeto a las mujeres. No obstante, si bien las cifras del personal que afirma si haber presentado este tipo de situaciones no son altas, resulta evidente que aún hay un grupo importante que lo ha recibido y mayoritariamente en el área administrativa, siendo necesario aunar mayores esfuerzos para la eliminación de este tipo de situaciones en las que se manifiesta la discriminación por género.

Tabla 10. Percepción comentarios obscenos



Fuente: Propia

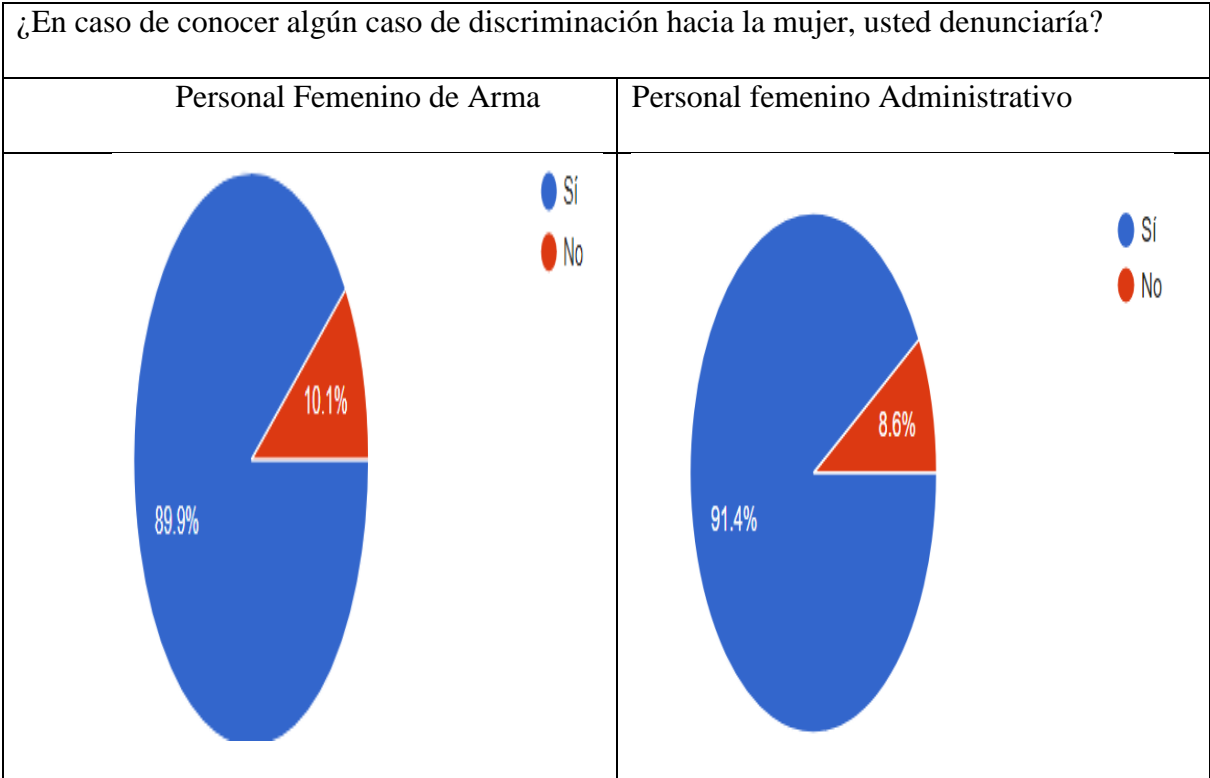
3.2.2.9 Percepciones acciones legales

En la Tabla 11 se presenta el resumen de los resultados obtenidos al indagar en el personal militar femenino que participó en el estudio sobre si denunciaría en caso de conocer alguna situación de discriminación hacia la mujer.

Los resultados sugieren que, en cuanto al disfrute y goce de los derechos no discriminación la población encuestada manifiesta que en caso de sufrir algún tipo de discriminación o de ser discriminadas denunciarían ante las entidades establecidas por el Estado, esto demuestra el empoderamiento femenino al interior de la institución. No obstante,

hay que seguir trabajando para que el 100% este convencida que debe denunciar. Eso debe decirse en las conclusiones.

Tabla 11. Percepción acciones legales



Fuente: Propia

3.2.2.10 Percepción denuncia discriminación

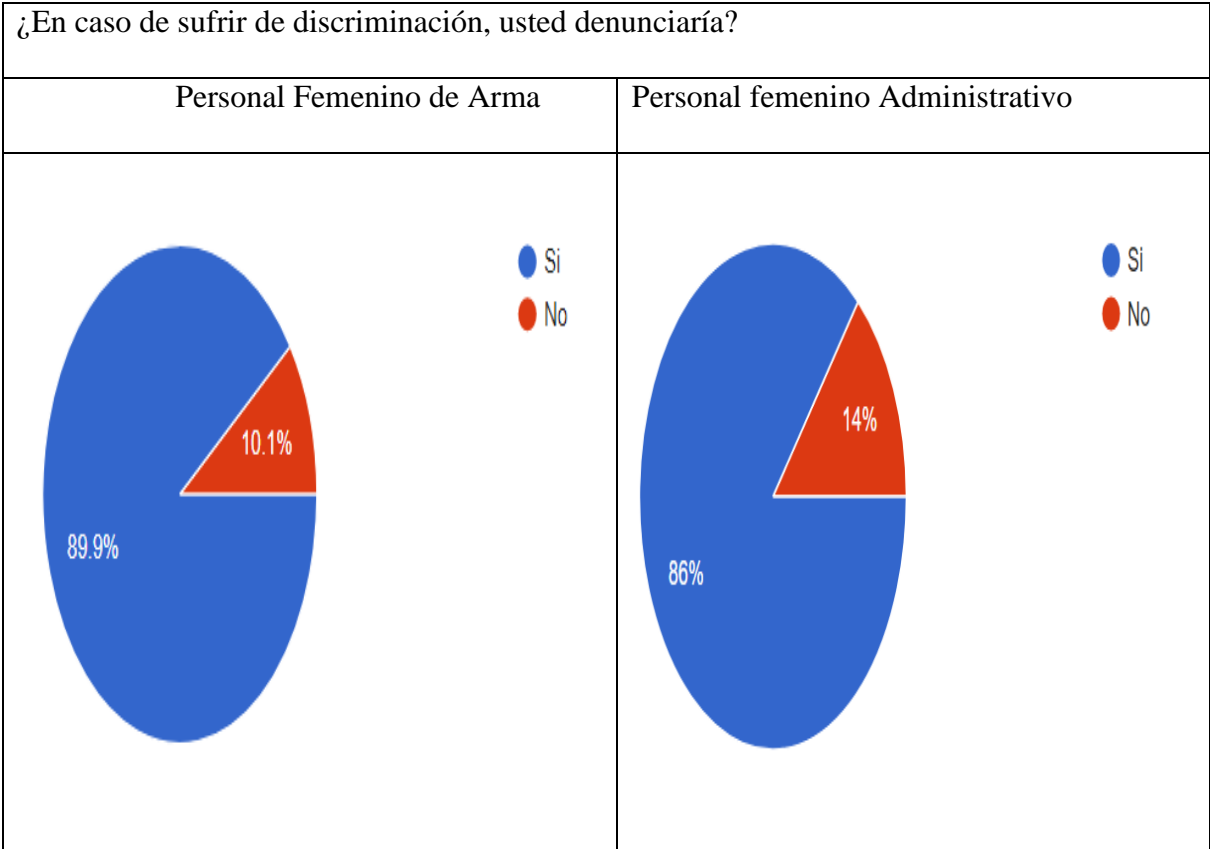
En la Tabla 12 se relacionan los resultados obtenidos al formular la pregunta orientada a conocer si las mujeres militares encuestadas denunciarían algún tipo de discriminación que puedan sufrir.

De acuerdo con los resultados obtenidos, es posible afirmar que de acuerdo con la percepción del personal encuestado, en caso de sufrir de discriminación hacia la mujer, tanto el personal de arma, como el personal administrativo lo denunciarían.

Esto demuestra que el personal femenino de la institución se siente respaldada y comprometido a acabar con cualquier tipo de discriminación. De igual forma que están dispuestas a denunciar cualquier acto de discriminación en contra de ellas, es deber de la institución facilitar las rutas para que ellas puedan denunciar y de así eliminar cualquier tipo de discriminación al interior de la misma.

No obstante, aún existe un pequeño porcentaje de la población que no lo haría, por lo cual resulta necesario que se sigan realizando esfuerzos para el empoderamiento de la mujer militar y la garantía ante situaciones de discriminación dentro de la institución.

Tabla 12. Percepción denuncia discriminación



Fuente: Propia

3.2.2.11 Percepciones sobre acciones para eliminar la discriminación

Como última medida se consultó a la población militar femenina sobre lo que consideran debería hacer el Ejército Nacional para superar la discriminación (de considerar que exista), con el fin de considerar las acciones debieran adelantarse para tal fin.

Las respuestas obtenidas permitieron tener una perspectiva en relación con el tema de discriminación, por tratarse de una pregunta abierta no se presentan los resultados de manera porcentual, la información obtenida fue procesada de manera individual y se clasificaron los aportes obtenidos en tres grupos como se presenta a continuación:

- **Aumentar la capacitación**

Las mujeres militares encuestadas consideran que deben realizarse procesos de capacitación sobre violencia sexual y la no discriminación. En las encuestas se manifiesta: que se deben realizar capacitaciones y apreciaciones en las diferentes unidades de Ejército Nacional para que sean guiadas por programa psicológicos, y se capacite tanto a hombres como a mujeres en temas de género, con el fin de realizar un cambio cultural progresivo, ya sea como líder de los diferentes procesos o como coequipera para el logro de los objetivos de la institución y así evitar algún tipo de discriminación en la institución.

De igual el personal consultado afirma que deben realizarse ejercicios de aprendizaje con un equipo focal de conocimiento para establecer rutas reales, utilizando lenguaje, términos y nombres generales que ayuden a una iniciar una sensibilización sobre el tema a todas la unidades del Ejército Nacional.

- **Fortalecer el papel de la mujer en la institución**

Las mujeres encuestadas manifestaron que se debe fortalecer el papel de las mujeres dentro de la institución, especialmente en cargos sensibles, es decir, en cargos de alta complejidad y responsabilidad que involucren toma de decisiones a nivel estratégico, los cuales han sido ocupados históricamente por el personal masculino de la institución, y que la mujer militar se encuentra en capacidad de asumir los retos que este tipo de cargos presentan.

Así mismo, consideran que se debe fortalecer el papel del personal femenino de Arma, en donde se permita que mujeres, tanto Oficiales como Suboficiales, se desempeñen en el arma a la cual pertenecen, dándoles la oportunidad de estar en los diferentes cursos de capacitación militar, tales como curso de Fuerzas Especiales. Sin embargo, afirman que esto solo se puede lograr en el relevo generacional de las mujeres, ubicándolas de esta manera equitativa en los diferentes cargos de la institución.

- **Fortalecer las acciones legales**

Por último, el personal femenino encuestado considera que se deben fortalecer las acciones legales. Dentro las alternativas planteadas se incluye la conformación de comités de supervisión y vigilancia de situaciones de discriminación en cada unidad, con el fin de evitar que se presente alguna forma de discriminación, tanto para mujeres como para hombres, con el fin de contribuir a la tomar acciones disciplinarias pertinentes.

Las mujeres encuestadas también consideran que resulta necesario la implementación de protocolos estandarizados para la investigación interna ante cualquier

tipo de queja o reclamo ante cualquier situación de discriminación a las mujeres al interior de la fuerza.

4. Conclusiones

La presente investigación se adelantó con el fin de determinar si existe o no percepción sobre algún tipo de discriminación para las mujeres al interior de la institución militar; y así determinar la pertinencia de trabajar por la igualdad de género en las FF.MM y construir mecanismos y herramientas para enfrentarla, esto a partir del diseño y aplicación de una encuesta virtual aplicada a una muestra aleatoria de mujeres militares del Ejército Nacional en servicio activo.

Considerando los resultados obtenidos y hallazgos generados en el análisis de los datos fue posible acotar las siguientes conclusiones:

Si bien se evidenciaron diferentes iniciativas dentro de las FF.MM para la eliminación de cualquier forma de discriminación a través de la implementación de políticas y normas de conducta dentro de la institución, fueron evidentes algunas expresiones de individuos que discriminan por género, por tanto, resulta necesario fortalecer las acciones orientadas hacia la transformación cultural para que exista congruencia entre lo planteado en las política antidiscriminación y las conductas del personal.

Con base a la encuesta, los hallazgos encontrados en cuanto a discriminación de género, muestran en cuanto a los dos grupos encuestados, que existen comentarios que realizan algunos de los superiores o subalternos que afectan al personal femenino del Ejército Nacional, este tipo de comentarios no influyen en su desempeño laboral, lo cual no evita que se destaquen, sin embargo no se puede establecer si afectan o no su vida personal, en cuanto a las decisiones operacionales, se manifiesta que sus decisiones no son tomadas seriamente por el hecho de ser mujeres, con los cargos de Ejército, sienten que no son

ocupados preferencialmente por hombres, en cuanto a realizar denuncias en caso de sentir algún tipo de discriminación, o denunciar en caso de ver algún tipo de discriminación las encuestas son favorables .

Así mismo, los resultados obtenidos sugieren que el personal que más se siente discriminado corresponde a las mujeres de las diferentes armas de combate, sin embargo, las diferencias entre las dos encuestas no están significativas. Lo cual implica que la necesidad de garantizar a todas las mujeres las condiciones de equidad e igualdad en el desempeño de sus funciones y en el desarrollo de la carrera militar, de igual forma resulta necesario iniciar una campaña de sensibilización sobre la discriminación en todas las unidades de Ejército Nacional, para asegurar una ruta interna fácil, entendible y accesible que difunda que hacer en casos de discriminación dentro de la institución.

De acuerdo a las experiencias del personal encuestado se considera que se deben mejorar las rutas para que el personal femenino pueda denunciar, de igual forma de acuerdo a las experiencias manifestadas, las mujeres consideran que la institución no discrimina, puesto que en su mayoría las mujeres se encuentran ubicadas en los cargos que les corresponde de acuerdo a su jerarquía y antigüedad. Sin embargo, existe una proporción de mujeres consultadas que afirma la presencia de personal que hace comentarios de corte discriminatorio.

Así mismo, se considera necesario seguir abriendo las puertas a todas las mujeres en las diferentes armas de combate, a los diferentes cursos de combate y cuyos traslados incluyan diferentes unidades del arma con el fin de cerrar posibles brechas de discriminación.

Es de destacar que las mujeres, constituyen parte fundamental dentro del engranaje para las sociedades encaminadas hacia la paz y la reconciliación, por tanto, la inclusión de mujeres asocia igualdad de derechos y oportunidades para el ejercicio de funciones que tradicionalmente eran desempeñadas por varones. En el desarrollo de la misión del Ejército Nacional se ha destacado el valor, profesionalismo y habilidades de la mujer militar que permite demostrar conocimientos y capacidades en la dirección de equipos especializados.

Por último, cabe mencionar que las propuestas aportadas por el grupo de mujeres encuestadas pueden servir de insumo para las FF.AA y así facilitar la toma de decisiones que contribuyan a la generación de cambios culturales dentro de la institución, por tal motivo, se realizarán las gestiones necesarias para hacer llegar estas recomendaciones al área competente con el fin de que pueda seguir trabajando en los procesos de igualdad, inclusión y equidad de género en el entorno militar.

5. Referencias bibliográficas

- Amnistía Internacional. (2020). *Discriminación*. <https://www.amnesty.org/es/what-we-do/discrimination/>
- Arráez, M., Calles, J., & Moreno, L. (2006). La Hermenéutica: una actividad interpretativa. *Sapiens. Revista Universitaria de Investigación*, 7(2), 171–181.
<https://www.redalyc.org/pdf/410/41070212.pdf>
- Bernal-Manríquez, C. (2015). *Vulneración al principio de igualdad, del agravante contenido en el artículo 229 inciso segundo del código penal colombiano, al limitarlo al género femenino*. Universidad Militar Nueva Granada.
[https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7591/Cherylk Suan Bernal Manrique %281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/7591/Cherylk%20Suan%20Bernal%20Manrique%20%281%29.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Bonilla-Castro, E., & Rodríguez-Sehk, P. (2005). *Más allá del dilema de los métodos: La investigación en las ciencias sociales*. Grupo Editorial Norma.
- Bonilla López, R. E. (2013). *Historia y fundamentación filosófica de los derechos humanos*. Universidad Rafael Landívar.
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/01/Bonilla-Rodolfo.pdf>
- Calcetero Gutiérrez, J. R. (2018). Representaciones sobre la categoría género de cadetes y alféreces en la Escuela Militar De Cadetes «General José María Córdova». *Revista Republicana*, 24, 145–161. <https://doi.org/10.21017/rev.repub.2018.v24.a44>
- Camacho Zambrano, C. M. (2014). *Ejército, Femenidades y Géneros Performativos: Las experiencias de ser mujer y militar en la Escuela General de Cadetes “General José*

María Córdova” [Pontificia Universidad Javeriana].

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/sociales/issue/view/1473>

CIDH. (2001). *Informe No. 54/01. Caso 12.051*. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CIDH. (2007a). *Acceso a la justicia para las mujeres víctimas de violencia en las Américas*. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CIDH. (2007b). *Demanda ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso 12.496, 12.497 y 12.498*. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CIDH. (2009a). *Demanda ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Caso 12.580*. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CIDH. (2009b). *Informe sobre los derechos de las mujeres en Chile: la igualdad en la familia, el trabajo y la política*. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CIDH. (2011). *Informe No. 80/11. Caso 12.626*. Corte Interamericana de Derechos Humanos.

Colón, M., & Páez, Y. (2021). *La problemática del suicidio en Colombia y la necesidad de políticas públicas con enfoque de derechos humanos*. Universidad de Córdoba.

Constitución Política de Colombia. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia*. <http://wsp.presidencia.gov.co/Normativa/Documents/Constitucion-Politica-Colombia.pdf>

Corte Constitucional de Colombia. (2016). *Sentencia C 659 de 2016*. Corte Constitucional de Colombia.

Decreto 2129. (1976). *Ingreso a las mujeres como parte del escalafón militar como oficial del cuerpo administrativo de profesionales*. Congreso de Colombia.

ESDEGUE. (2015). *El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas. Desde le óptica de los Colegios de Defensa de Iberoamérica*. Ediciones Escuela Superior de Guerra.

ESMIC. (2018). *La Primera Mujer de Infantería de Ejercito Nacional*. Escuela Militar de Cadetes “José María Córdova”, Bogotá D.C.

https://www.esmic.edu.co/sala_prensa/noticias/la_primera_mujer_infanteria_2681_26

81

Fuerzas Militares de Colombia. (2017). *¡Todo lo que necesitas saber! Las Mujeres En La Fuerza Pública de Colombia!*

<http://www.fuerzasmilitares.org/notas/colombia/ministerio-de-defensa/7432-mujeres-fuerza-publica.html>

García Retamero, R., & López Zafra, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo:

El papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista*

Latinoamericana de Psicología, 38(2), 245–257.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2041350>

Ley 1257. (2008). *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de*

formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos

Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

Congreso de la República.

https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf

Ley 1448. (2011). *Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación*

integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.

Congreso de Colombia.

Ley 1862. (2017). *Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar*

Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar. Congreso de Colombia.

<http://www.suin-juriscal.gov.co/viewDocument.asp?id=30033039>

Ley 248. (1995). *Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para*

prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de

Belem Do Para, Brasil,. Congreso de Colombia.

<https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma>

[2013_html/Normas/Ley_248_1995.pdf](https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma/2013_html/Normas/Ley_248_1995.pdf)

Ley 48. (1993). *La cual regula el Servicio Militar Obligatorio en Colombia.* Congreso de

Colombia.

Ley 581. (2000). *Ley de cuotas.* Congreso de Colombia.

Ley 823. (2003). *Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las*

mujeres en los espacios público y privado. Congreso de Colombia.

Marcos Del Cano, A. M. (2015). *Derechos humanos y trabajo social. Cuadernos*

Electrónicos de Filosofía Del Derecho, 31.

Ministerio de Defensa Nacional. (2017). *Política Pública Sectorial.* Ministerio de Defensa

Nacional.

<https://www.justiciamilitar.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/>

[Prensa/Documentos/politica_genero.pdf](https://www.justiciamilitar.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Prensa/Documentos/politica_genero.pdf)

OEA. (2011). *El camino hacia una democracia sustantiva: la participación política de las mujeres en las Américas*. Organización de Estados Americanos.

OEA. (2015). *Situación de los derechos humanos en México*. Organización de Estados Americanos.

Oficina de género Ejército Nacional. (2016). *Línea de incorporación de las mujeres militares*. Ejército Nacional de Colombia.

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

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

ONU. (2009). *Lucha contra la discriminación de la mujer*.

<https://www.ohchr.org/SP/AboutUs/Pages/DiscriminationAgainstWomen.aspx>

ONU. (2012). *Las convenciones internacionales de derechos humanos y la perspectiva de género*. Universidad de Minesota.

RAE. (2021a). *Definición Discriminación*. Real Academia Española.

RAE. (2021b). *Definición Igualdad*. Real Academia Española.

Sentencia de Tutela nº 718/17. (2017). *Sentencia de Tutela nº 718/17*. Corte Constitucional de Colombia.

Valverde Caman, F. (2021). Universalidad de los Derechos humanos: Una revisión a sus fundamentos y avances en el logro de su efectividad. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 787–797. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.276

Zapata-Herrera, V., & Matínez, K. J. (2020). *Derecho a la igualdad y acceso de las*

mujeres a la fuerza pública: un análisis jurídico histórico. Universidad Militar Nueva Granada.

Anexos

Anexo 1. Ficha Encuesta

Objetivo: El objetivo de la presente encuesta determinar las posibles situaciones de discriminación que pudieran existir para las mujeres de Arma del Ejército Nacional, y que tipo de discriminación existe.

Edad_____ Género _____ Estado Civil_____

Grado_____

¿Ha vivido usted, algunas de las siguientes conductas o situaciones durante los últimos tres años de su carrera militar o en el desempeño de su cargo en las unidades?

1. Ha recibido algún tipo de comentario por parte del algún superior o subalterno en Ejercicio de su Mando y/o en el desarrollo de algún curso de combate por el simple hecho de ser mujer?

SI__ NO__

2. Ha sentido que algún Superior o subalterno no toman seriamente sus decisiones operacionales, al momento de Ejercer su cargo por el hecho de ser Mujer?

SI__ NO__

3. En su Cargo actual, ha visto que el personal masculino uniformado tiene un trato imparcial frente al personal femenino

SI__ NO__

4. En su unidad actual, siente que los cargos fundamentales son ocupados preferencialmente por hombres?

SI__ NO__

5. En su formación en las diferentes escuelas, realizando algún curso de combate o en su unidad, se ha sentido discriminada por su condición de ser mujer

SI__ NO__

6. Algún superior, compañero o subalterno le ha dicho Comentarios discriminatorios, por su género, raza y/o condición sexual

SI__ NO__

7. Por su género ha recibido burlas o comentarios que impidan su buen desempeño laboral

SI__ NO__

8. En caso de conocer algún caso de discriminación hacia la mujer, usted denunciaría?

SI__ NO__

9. En caso de sufrir de discriminación, usted denunciaría?

SI__ NO__

10. En su lugar de trabajo actual, su jefe o superior le han hecho comentarios obscenos de manera reiterada con los que le faltan el respeto a las mujeres

SI__ NO__

11. que cree que debiera hacer el Ejército para superar la discriminación de considerar que existe tipo de acciones debieran adelantarse
