



**PERCEPCIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS OFICIALES DE
PLANTA DE UNA ESCUELA DE FORMACIÓN DEL EJÉRCITO NACIONAL**

Por: SARAI CAMILA VIRVIESCAS MARTÍNEZ

**Trabajo de Grado como requisito para optar al Título de Magister en Defensa de los
Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario ante Organismos, Tribunales
y Cortes Internacionales.**

Bogotá, 2022



**PERCEPCIÓN SOBRE IGUALDAD DE GÉNERO EN LOS OFICIALES DE
PLANTA DE UNA ESCUELA DE FORMACIÓN DEL EJÉRCITO NACIONAL**

Por: SARAI CAMILA VIRVIESCAS MARTÍNEZ

Dirigido por: Dra. CECILIA LORENA BARRAZA MORELLE

**Trabajo de Grado como requisito para optar al Título de Magister en Defensa de los
Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario ante Organismos, Tribunales
y Cortes Internacionales.**

Resumen

Esta investigación busco establecer la percepción que tienen las mujeres y hombres militares sobre la igualdad de género en la Escuela de Soldados Profesionales Pedro Pascasio Martínez (ESPRO en adelante) al interior de su institución. La existencia de condiciones para la igualdad de género puede permitir transformar las organizaciones sociales, la legislación, las instituciones y políticas públicas contribuyendo a una cultura que deje atrás la discriminación hacia las mujeres y hacia personas con géneros no hegemónicos. Metodológicamente se realizó un estudio cualitativo, de corte trasversal, descriptivo.

Se aplicó una encuesta a la unidad del Ejército Nacional conocida como (ESPRO); la población participante fueron 8 Mujeres y 49 hombres oficiales de planta de la misma institución que fue respondida de manera voluntaria.

El análisis de la encuesta permitió establecer que existe una percepción de preferencia en el entorno de la ESPRO, lo que queda evidenciado con las respuestas de los participantes, haciendo énfasis al rol de comandantes de pelotón, que no se aplica, se generan misiones de seguridad y de extremo cuidado y el personal femenino no es tenido en cuenta, algunos detalles que hacen que se refuerce la tesis que se debe elegir deberes de nivel directivo y valioso a las mujeres oficiales, establecer las políticas de igualdad de género, ajustadas en la Institución, ejecutadas por trabajos de misión institucional, que permita beneficio y progreso del ejército.

Palabras Clave: Percepción, Militar, Género, Igualdad

Abstract

This research sought to establish the perception that military men and women have about gender equality in the Pedro Pascasio Martínez School of Professional Soldiers (ESPRO hereinafter) within their institution. The existence of conditions for gender equality can make it possible to transform social organizations, legislation, institutions and public policies, contributing to a culture that leaves behind discrimination against women and people with non-hegemonic genders. Methodologically, a qualitative, cross-sectional, descriptive study was carried out.

A survey was applied to the National Army unit known as (ESPRO); the participating population was 8 women and 49 men staff officers of the same institution that was answered voluntarily.

The analysis of the survey made it possible to establish that there is a perception of preference in the ESPRO environment, which is evidenced by the responses of the participants, emphasizing the role of platoon commanders, which is not applied, security missions are generated and of extreme care and the female staff is not taken into account, some details that reinforce the thesis that management and strategic level positions should be appointed to female officers, framed in the gender equality policies that must be aligned in the Institution, which must be carried out by institutional management actions that allow them to self-manage their positions for the benefit and development of the army

Key Word: Perception, Military, Gender, Equality.

Título

Percepción sobre igualdad de género en los oficiales de planta de una escuela de formación del ejército nacional.

Tabla de contenido

1.	Introducción	9
2.	Capítulo I	12
2.1	Igualdad de género a nivel nacional e internacional	12
2.2	Normativa internacional	13
2.3	Estudios sobre fuerzas armadas y género.....	17
2.4	Legislación Nacional.....	19
2.5	Jurisprudencia en fuerzas militares para igualdad de género	21
3.	Capítulo II	26
3.1	Análisis de percepción	26
3.2	Recolección de Datos.	27
3.3	Prueba estadística:	28
3.4	Resultados aplicación Encuesta	28
4.	Capítulo III.....	51
4.1	Hallazgos generales y conclusiones.....	51
5.	Bibliografía	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Normativa igualdad entre hombres y mujeres a nivel internacional	14
Tabla 2. Momentos vinculación de la mujer fuerza publica	24
Tabla 3 Características demográficas de los oficiales encuestados	29
Tabla 4. Resultados por opción de respuesta oficiales encuestados	30
Tabla 5 Formulación de Hipótesis	31

1. Introducción

Los seres humanos en su proceso de percepción tienden a anteponer sus referentes ideológicos y culturales, los cuales reproducen, generando así una explicación de la realidad, lo que da paso a la asociación y aplicación a las diferentes costumbres cotidianas, para generar una opinión. En ese sentido, esta investigación dirigida a conocer la percepción de militares (hombres y mujeres) sobre la igualdad de género en la vida militar, se trabaja sobre el entendido de que en las percepciones de las personas están presentes las vivencias, que, a través de una encuesta, miden las preferencias y concepciones de algunas de las actividades y experiencias, en este caso, propias de su quehacer militar.

En este contexto, históricamente la vida militar en Colombia y en el mundo ha sido asociada a instituciones «machistas», en las cuales la mujer ha sido apartada por la percepción errada al no ser considerada fuerte, considerándose la fuerza fundamental para forjar asaltos y defensa cuerpo a cuerpo (Morelle & cols, 2019, p.23). No obstante, este antecedente a partir del año 2000 ha sufrido una importante transformación, debido a la formulación de una sabiduría de respeto dirigida hacia la mujer militar, en atención a lo previsto en la Resolución 1325 Nueva York, del Consejo de Seguridad de la ONU, (2000), en dicha resolución se asegura la necesidad de estudiar el enfoque de igualdad de género en la vida militar.

Con referencia a lo anterior, según Barreto-Romero (2020) inicialmente la mujer en la vida militar en Colombia, “no es estimada para el adelanto de ordenamientos de tipo militar, exclusivamente en la ejecución de actividades de índole administrativos y logísticos, siendo

admitidas las primeras mujeres oficiales y suboficiales en el Ejército Nacional en el año 1976” (Perdomo Ramos, 2021).

Esto ha evolucionado de acuerdo a las normas jurídicas dictadas cuyo objetivo fundamental es promover la igualdad y equidad de género en las instituciones militares, buscando suprimir las barreras históricamente creadas.

Cabe destacar el enfoque que maneja el Ejército colombiano con las oficiales femeninas, avivando el empoderamiento, buscando generar actividades que se realizan en igualdad de condiciones, con los demás oficiales masculinos (Moreno, 2019), ejemplo de ello, lo constituye que, a partir del año 2016, el Ejército ha realizado la competencia denominada «desafío de la mujer militar», con el fin realizar un aporte a la visión de equidad de género en Colombia (Barreto-Romero, 2020).

De acuerdo con las ideas mencionadas, esta investigación se planteó analizar la percepción sobre igualdad de género dentro de la Escuela de Formación de Soldados profesionales “Pedro Pascasio Martínez” (ESPRO en adelante). Para ello, aplicó una encuesta que permitiera conocer la percepción de igualdad género que tienen los militares que hacen parte de la Escuela de Formación de Soldados profesionales “Pedro Pascasio Martínez” (ESPRO).

Se busco así comprobar la hipótesis construida bajo el marco teórico y la aproximación de la normativa legal: “Existe percepción de igualdad de género en el ejército o Existe percepción de preferencia de género en el ejército.”

En relación a la metodología, el tipo de estudio es cualitativo, de corte trasversal, descriptivo; dentro del acercamiento investigativo de este documento, se realizó una encuesta a la unidad del Ejército Nacional conocida como Escuela de Soldados Profesionales “Pedro Pascasio Martínez (ESPRO)” dentro de la población participante se envió de manera voluntaria un formulario con 16 preguntas, con escala de Likert ¹y de apoyo un espacio de opinión y justificación a su respuesta.

La investigación está estructurada en tres capítulos, en el primero se identifican los avances en igualdad de género especialmente en el mundo militar. En el segundo capítulo se describen los resultados de la encuesta sobre la percepción que tienen integrantes de la Escuela de Soldados Profesional “Pedro Pascasio Martínez”, ESPRO en adelante, se expone como desde su quehacer militar la población hace una interpretación de igualdad o preferencia de género, visto desde las actividades normales de la institución; con una aproximación estadística para resolver la hipótesis planteada: existe igualdad o existe preferencia por alguno de los géneros. En el capítulo tres se realiza la presentación y análisis de los resultados con respecto al manejo que se le da a la igualdad o si existe preferencia por un género, que normativa o que experiencias se deben tener encuentra para el manejo general de la población militar con este tipo de percepciones. Para finalizar se presentan las conclusiones.

¹ La escala de likert asigna un valor relativo diferente a cada ítem, el proceso metodológico propone una ponderación de los valores ofrecidos por los diferentes ítems según el peso relativo que le sea estimado a los mismos y al mismo tiempo ser validados por la población objeto de la misma

2. Capítulo I

2.1 Igualdad de género a nivel nacional e internacional

Las aproximaciones conceptuales al “género” que ha surgido desde mediados del siglo XX hace parte de varios debates en ciencias sociales y en políticas de desarrollo, en ese sentido, John Money, dio los primeros acercamientos con “gender role” regido hacia la forma de comportarse, la expresión, movimiento y todas las preferencias en los argumentos de diálogo y juego que identificaban los rasgos entre lo conocido como los roles masculinos y los femenino (Puleo, 2008).

El género aborda la desigualdad existente entre hombres y mujeres y entre hombres y personas con género no hegemónico (Aznar, 2008), en un proceso que ahonda trabajar la deconstrucción cultural. La transversalización del género en todas las acciones de nuestras culturas puede permitir que, a través de la transformación de las organizaciones sociales, la legislación, las instituciones y políticas públicas pueda construirse una sociedad que supere la discriminación hacia las mujeres y hacia personas con géneros no hegemónicos. En esta investigación nos referiremos a la discriminación de género que afecta a las mujeres al interior de las fuerzas militares no se consideró la discriminación a géneros no hegemónicos.

A partir de los años 90, el tema del género se sustentó con base en los derechos humanos, se comenzaron a desarrollar políticas públicas, basadas en acciones dirigidas a garantizar a las mujeres “el acceso, control y poder sobre los recursos y sus relaciones como una condición para la igualdad y para el desarrollo” (Barraza, 2019)

2.2 Normativa internacional

La noción de igualdad y no discriminación en la vida militar está presente en el régimen internacional de protección de los derechos humanos (Resolución 1325. Nueva York, 2000). Además, “es un principio consagrado en distintos instrumentos internacionales , por ejemplo, en el preámbulo de la Carta de las Naciones Unidas (1945) se reafirma la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres” (Puleo, 2008).

En ese sentido, igualdad no debe entenderse como una aspiración en que tanto hombres como mujeres sean lo mismo, por el contrario que los derechos, los compromisos y proporciones no se limiten al género con el que nacieron. Debe primar dentro de igualdad cada necesidad e interés y la prioridad de cada hombre y de cada mujer, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos entre los mismos. (Ramírez Ortiz, 2019)

El Ejército Nacional ha incluido como parte de sus normas y en los procesos de formación para las oficial mujeres, una mentalidad de integración, donde se fortalecen las capacidades que tiene como guía institucional, lo que permite ofertar de manera clara, con coherencia comunicar perspectivas al personal a su cargo; por ende, el personal femenino, posee información sobre sus derechos y deberes junto con la aplicación de igualdad de oportunidades, que ambos géneros tienen dentro del marco legal implementado, al llegar como personal de planta de la Escuela de Formación, vienen con formación en instrucción militar práctica, lo que

es permite generar liderazgo, establecer procesos academicos, organizacionales, desde la estrategia, y cumplir con el direccionameinto de actividades propias del arma².

Tabla 1 Normativa igualdad entre hombres y mujeres a nivel internacional

CITAS NORMAS LEGALES	ENTIDAD-EVENTO	AÑO
“El principio de igualdad y la prohibición de toda forma de discriminación basada en el sexo, y establece el derecho de las personas a participar, en condiciones de igualdad, en la toma de decisiones políticas y acceder a las funciones de los asuntos públicos” (Resolución 217 A (III) (Nueva York, 10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948)	Declaración Universal de los Derechos del Hombre.	1948
El “poner en práctica el principio de la igualdad de derechos de hombres y mujeres, enunciado en la Carta de las Naciones Unidas” (Unidas C. d., 1954).	Convención de los Derechos Políticos de las Mujeres	1954

² Los oficiales en su formación académica escogen Infantería, Caballería, Artillería, Ingeniería, Comunicaciones, Inteligencia, Logística y hacen el Curso Básico del Arma, donde se especializan según las necesidades del Ejército Nacional

Propone que los estados adopten políticas encaminadas a eliminar la discriminación racial en todas sus formas y a promover el entendimiento entre todas las razas (Unidas C. s., 1965).	Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial	1965
Los Estados se comprometen a garantizar los derechos reconocidos en dichos instrumentos, sin distinción alguna de raza, idioma o sexo, nacionalidad, religión, lengua, opinión política, entre otras (Castrillón, 2013)	Pacto de los Derechos Civiles y Políticos	1966
	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	
Eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar la igualdad entre mujeres y hombres (CEDAW, 1979).	La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés)	1979
Agregar resolución 1325		

Fuente. Elaboración propia.

La “Constitución Política de Colombia señala en el artículo 13 que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y no podrán ser discriminadas por razones de sexo, raza, origen” (Zambrano., 2011). En ese sentido, el Artículo 13 C.P: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los

misimos derechos, libertades y oportunidades 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 (...). ”.

El artículo 25 C.P: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”. 3 artículo 26 C.P: “Toda persona es libre de escoger profesión u oficio. La ley podrá exigir títulos de idoneidad. Las autoridades competentes inspeccionaran y vigilaran el ejercicio de las profesiones. (...)”. 4 artículo 16 C.P: “Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico”. “ nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica”. Por eso, prohibir el acceso de las mujeres a la fuerza pública, o permitir su acceso para desempeñar apenas algunas tareas de carácter administrativo o asistencial, puede constituir una discriminación por razones de sexo” (Barreto-Romero, 2020) y, por tanto, una vulneración del derecho fundamental a la igualdad³.

Dado que en “ el ámbito internacional y la circunscripción de Colombia como Estado miembro de las Naciones Unidas desde el 05 de noviembre de 1945 y su participación en los pactos Internacionales de Derechos Humanos” (Resolución del 10 de diciembre de 1948 Numero 217 A (III) dela ciudad de Nueva York), “desde los cuales incluso se fundamenta gran parte de la carta política de 1991, respecto a la igualdad de género, el 18 de diciembre de 1979 se concertó la 11 Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la

³ Así mismo, la Constitución señala en su artículo 216 que la Fuerza Pública está integrada por las Fuerzas Militares (Ejército, Armada Nacional y Fuerza Aérea) y la Policía Nacional (Barreto-Romero, 2020)

mujer “ (CEDAW, 1979) la cual fue ratificada por Colombia el 19 de enero de 1982 (Unidas C. s.-D., 1982).

En Colombia la transformación de los sistemas jurídicos y las reformas normativas desarrollan la igualdad de derechos entre hombres y mujeres se representa y está incluida dentro del plan nacional de desarrollo – PND (2018), “la Política Pública de Igualdad de Género para las Mujeres en Colombia busca garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, y atendiendo lo establecido en el Plan de Desarrollo en septiembre de 2012 se lanzaron los lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y del Plan integral para garantizar una vida libre de violencias para los próximos 10 años”.

En el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (PND) en su capítulo 14 “Pacto sobre la igualdad de la mujer, discute la condición de desigualdad de las mujeres en Colombia y expone los objetivos y mecanismos que el actual gobierno pretende impulsar para alcanzar la igualdad de género en el país” (PUND, 2018), siendo una propuesta que aborda la desigualdad de las mujeres desde un punto de vista general y abre la discusión y a la proposición de objetivos y mecanismos concretos para alcanzar la igualdad de las mujeres (Moreno, 2019).

2.3 Estudios sobre fuerzas armadas y género

Es necesario que más que un listado de normas abstractas, se entienda la relación entre género y derechos humanos, como una apuesta para la igualdad y luego plantear porque es un

tema vigente para la fuerza pública que debe concretarse a través de políticas públicas, por ello se revisará la literatura sobre el tema.

Las políticas públicas desarrolladas sobre este enfoque deben reconocer y responder a la diversidad (Castrillón, 2013); de ahí que también se haya utilizado para temas asociados a los aportes para esta investigación la da el documento titulado “*Mujer y fuerzas armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile*”. Liliana Castrillón y Píavon Chrismar. Estudios de Seguridad y Defensa del 2013. En esa investigación se ofrece una mirada a los principales logros que ha tenido el proceso de incorporación en igualdad de la mujer en las Fuerzas Armadas sudamericanas. Se hace una aproximación a lo que ha sido este fenómeno a nivel regional, intentando determinar si han existido progresos y si el desempeño de mujeres en el cargo de presidenta y ministra de Defensa ha impulsado un mayor desarrollo de políticas bajo una perspectiva de género en las Instituciones Castrenses (Castrillón, 2013).

En el entendido que este ha sido un proceso más bien heterogéneo, se argumenta que en el seno del Consejo de Defensa Suramericano se pueden lograr significativos avances impulsados a través de la cooperación regional y que en un futuro permitirán contar con un diagnóstico acabado acerca del real estado de la participación femenina en el ámbito de la defensa” (Castrillón, 2013), ubicando un punto de partida para establecer los procesos que se llevan a cabo en los ejércitos suramericanos, presentando la contribución de la mujer militar en el contexto sudamericano, asegurando que su incorporación no ha sido homogénea a nivel subregional, en cuanto a políticas y normativas propias, en el enfoque para la vinculación de la mujer en el contexto de las fuerzas militares.

Por otra parte, Catalina Ruiz-Rico analiza en España “la perspectiva de género en las Fuerzas Armadas, mediante la verificación de un proceso de equiparación con la Administración General del Estado ; aunque con el riesgo de traslación de sus lagunas y deficiencias. La problemática de la discriminación sexual y la conciliación de la vida laboral y familiar reflejan las singularidades de la institución militar en base al criterio de disponibilidad permanente. El acoso sexual, el abuso de poder por razón de género constituyen figuras sin tipificación en la esfera militar que exigen una respuesta jurídica. Los retos actuales que plantea la igualdad de género en las Fuerzas Armadas implican su adaptación a la fenomenología de la realidad social” (Ruiz, 2013)

Máximo Badaró en el 2006, en un capítulo de su tesis doctoral Titulado “Identidad individual y valores morales en la socialización de los futuros oficiales del ejército argentino analizó dos dimensiones centrales del proceso de socialización militar de los cadetes del Colegio Militar de la Nación, la única academia de formación inicial de oficiales del ejército argentino, dichas dimensiones son la redefinición de las identidades individuales y la socialización de determinadas emociones y sentimientos” (Badaró, 2006).

Agrega que con su investigación muestra “que la socialización de los cadetes aspira además de transmitir un conjunto de conocimientos específicos de un campo profesional, a formar un actor social capaz de representar al ejército como una comunidad moral cualitativamente diferente del común de la gente” (Badaró, 2006).

2.4 Legislación Nacional

En el artículo “Avances en el Trabajo de las Fuerzas Militares de Colombia en torno a la Equidad de Género, el Enfoque Diferencial y la Prevención de Violencia basada en Género se puede evidenciar algunos avances que las FF.MM. de Colombia han llevado a cabo en la inserción de conceptos como la equidad de género, el enfoque diferencial y la violencia de género” (Perdomo Ramos, 2021), en “conclusión, se evidencia que la aplicación de estos conceptos necesariamente va más allá de la creación de una política pública, puesto que quedan al descubierto desafíos en lo relacionado con el andamiaje institucional del país y sus procesos de incorporación en la cotidianidad de la vida militar” (Perdomo Ramos, 2021)

Conforme lo anterior, es evidente la importancia del derecho fundamental a la igualdad y, como bien lo expresa la Corte, es deber del Estado garantizar su protección en todas las circunstancias, pues se encuentra finamente relacionada con la dignidad humana. Queda entonces expuesto según la Corte Constitucional. Sentencia T-340-10 M.P. Doctor Juan Carlos Henao Pérez:

“En atención a lo expuesto, el Constituyente consagró como norma positiva el derecho fundamental a la igualdad en el artículo 13 de la Carta, dotándolo de un contenido normativo complejo, en el que las características ya reseñadas del principio, se concretan así: en el inciso 1º se establece el principio de igualdad formal o igualdad ante la ley; este principio, en términos muy simples implica que las normas jurídicas de origen legal (o aquellas que se le asemejen como los decretos y los actos administrativos de carácter general), sean aplicadas de forma estandarizada cada vez que se configure su supuesto de hecho. Consustancial a este principio es la prohibición de discriminación que prohíbe establecer

un trato desigual frente a algunos sujetos en razón de ciertos rasgos de su identidad, tales como la raza, el sexo, la religión y la filiación política o ideológica.

En materia de igualdad de género, la Corte Constitucional ha continuado una actitud progresista, afín con la normativa internacional, ha ido registrando y reconociendo los derechos a las mujeres, Desde la entrada en vigencia de la Constitución de 1991, en el país se ha venido acogiendo varias normativas en materia de derechos laborales, sociales y políticos tendientes a reducir la brecha histórica que el país tiene en el componente de igualdad de género

2.5 Legislación en fuerzas militares para igualdad de género

Como derecho humano, el acceso a la justicia es un servicio público que el Estado debe garantizar a todos los habitantes de su territorio “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole; origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición” (Aznar, 2008) según el artículo 2 de los derechos humanos. “Por lo tanto, se puede sostener que el derecho a la justicia va más allá de ser una simple declaración, sino que se ha transformado en responsabilidad ética del Estado ofrecer servicios de calidad, su accesibilidad y resguardar el derecho de las personas a demandarlo” (Puleo, 2008).

Parte de la estrategia aplicada en el ámbito mundial para iniciar la promoción de la igualdad entre los géneros, inicia con la circulación de políticas así también con normativas de igualdad. Para esta investigación puntualmente, el cómo los Estados han abolido, una serie de

restricciones que tenían las mujeres en el acceso a la vida militar, específicamente al Ejército, permitiendo la incorporación de las mismas con una serie de parámetros idénticos a lo impuesto a los hombres, misma formación militar, asignación de pagos y responsabilidades, tareas bajo las mismas condiciones, uso del mismo de régimen disciplinario entre otros procesos.

En el año 2000, mediante la Ley 581 “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución” (Colombia, 2000), se establece la posibilidad a las mujeres de participar en asuntos políticos, económicos y sociales, debido a la prohibición que existía para la época consistente en que la mujer no podía participar en asuntos relacionados con el poder público, lo anterior abre la puerta para que la mujer inicie su vida laboral incluso en las fuerzas militares

Con la Ley 1861 del año 2017, “por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización” (Colombia, 2017), se permite a la mujer que desee cumplir el servicio militar ingresar al mismo, con la garantía de sus derechos constitucionales y con los establecidos en los Tratados y Convenciones internacionales. Igualmente, como lo establecen en los siguientes artículos:

- 23 artículo 18 Ley 1861 de 2017: “Evaluación de aptitud psicofísica: El personal inscrito se someterá a tres evaluaciones de aptitud psicofísica practicadas por oficiales de sanidad o profesionales de la salud al servicio de la Fuerza Pública” (Colombia, 2017).

- 24 artículo 19 Ley 1861 de 2017: “Primera evaluación: La primera evaluación de aptitud psicofísica será practicada en el lugar y hora fijada por la autoridad de reclutamiento. Esta evaluación determinará la aptitud para el servicio, de acuerdo con la normatividad vigente” (Colombia, 2017).
- 25 artículo 20 Ley 1861 de 2017: “Segunda evaluación: La segunda evaluación verifica la aptitud psicofísica por determinación de las autoridades de reclutamiento o por solicitud del inscrito. Esta evaluación modifica o ratifica la aptitud psicofísica definida en la primera evaluación” (Colombia, 2017).
- 26 Artículo 21 Ley 1861 de 2017: “Evaluación aptitud psicofísica final: Durante los 90 días siguientes a la incorporación, se practicará una evaluación de aptitud psicofísica para verificar que el incorporado no presente causales de no aptitud psicofísica para la prestación del servicio” Colombia, 2017).

Para el ámbito nacional se encuentra un interesante contenido en 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 (Zambrano., 2011), hace un análisis y toca especialmente la historia del ejército colombiano presentado el hecho que generó esta investigación fue la incorporación de personal femenino como futuras oficiales del Ejército colombiano, desde que un grupo de 62 mujeres ingresó en el primer semestre de 2009 a la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, un instituto de formación castrense de personal masculino, fundado por el General Rafael Reyes Prieto el 1° de julio de 1907” (Zambrano., 2011), conocer como el ejército nacional vincula al personal femenino y el cómo se estructuran los cambios dentro de la institución, reorientando las políticas de género, dejando en

evidencia los cambios que implementaron en su infraestructura y sus hábitos académicos, buscando siempre que ellas fueran tratadas como iguales.

Los momentos de vinculación de la mujer dentro de la fuerza pública se evidencian en la tabla 4, en la cual se refleja los diferentes momentos y sitios de acción.

Tabla 2. Momentos vinculación de la mujer fuerza publica

AÑO	FUERZA	ACCIÓN
1976	Ejército	“Su ingreso como oficiales en éste se registra el 16 de octubre de con decreto 2337 de 1971” (Zambrano., 2011)
1979	Fuerza Aérea	Grado Coronel (Zambrano., 2011)
1983	Ejército	“Como suboficiales se registra el 1 de julio de con el primer curso en la Escuela de Suboficiales” (Barreto-Romero, 2020).
1984	Armada Nacional.	Capitán de navío (Barreto-Romero, 2020).
“A partir de la modificación del decreto 1791 del 2000 en el año 2002, las mujeres del cuerpo administrativo en la Armada y la Fuerza Aérea pueden llegar a ser Brigadier General” (Colombia P. d., 2000)		
2009	Ejército	“Primera promoción de mujeres como futuras oficiales de armas que podrán acceder al cargo de General” (Perdomo Ramos, 2021).

Fuente. Elaboración por autor

La primera aproximación que el Ejército Colombiano tuvo con el proceso de igualdad de género nace en el año 2009, cuando hace su primera incorporación de 62 mujeres, estableciendo

los parámetros junto con todas aquellas implicaciones, que conlleva la vinculación del personal femenino a una institución con casi 100 años de inclusión únicamente masculina. “Y es que, en esa búsqueda del fortalecimiento y proyección profesional dentro de la ESMIC, el Ejército Nacional, facilita el ingreso de mujeres como futuras oficiales de carrera” (Zambrano., 2011).

3. Capítulo II

3.1 Análisis de percepción

La desigualdad de género se evidencia a lo largo de la historia en el hecho que las mujeres y grupos no hegemónicos han enfrentado diversas formas de discriminación, solo en estos ultimo décadas se ha procurado realizar acciones para reducir las brechas de inequidad y desigualdad a razón de género, de tal manera que comienzan a sentarse las bases para una efectiva igualdad de género (Barraza, 2019).

No obstante, también es necesario tomar “en cuenta que la desigualdad que de facto enfrentan las mujeres puede agravarse en función de la edad, la raza, la pertenencia étnica, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, el grado militar, entre otros” (Ruiz, 2013), es decir, analizar la situación de desigualdad que enfrentan las mujeres requiere una mirada interseccional a otras formas de discriminación que están presentes para las mujeres.

El tipo de estudio es cualitativo, de corte trasversal, descriptivo; dentro del acercamiento investigativo de este documento, se realizó una encuesta a la unidad del Ejército Nacional conocida como Escuela de Soldados Profesionales “Pedro Pascasio Martínez” dentro de la población participante se envió de manera voluntaria un formulario con 16 preguntas, con escala de Likert y de apoyo un espacio de opinión y justificación a su respuesta. Todo dirigido a la resolución de una hipótesis construida bajo el marco teórico y la aproximación de la normativa legal: H0: Existe percepción de igualdad de género en el ejército y H1: Existe percepción de preferencia de género en el ejército.

La investigación se desarrolló dentro de “la Escuela de Formación de Soldados Profesionales “Pedro Pascasio Martínez Rojas”, la cual se crea mediante disposición No. 000011 del 22 de diciembre de 1.999, del comando del Ejército, en aquel entonces liderado por el señor General Jorge Enrique Mora Rangel, quien emite las directrices para la reestructuración y modernización del Ejército Nacional, con el objeto de transformar la fuerza para enfrentar los retos del siglo XXI” (Moreno, 2019).

El curso de formación de Soldados Profesionales de la ESPRO, en coherencia con las directrices del Ministerio de la Defensa, derivadas de la reforma al Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas en el 2006, ha evolucionado, al adaptar la esencia de la transformación, privilegiando una formación con énfasis en el desarrollo humano para reforzar los valores y virtudes militares (Moreno, 2019), que estimulen la vocación del soldado profesional por la verdad y el bien común. En definitiva, el curso de soldados de la ESPRO, es indispensable que para el proceso de profesionalización de las tropas de Ejército siga su curso, en razón, a que se pretende desarrollar las competencias necesarias para que se integren en la organización militar “como buenos soldados y excelentes seres humanos.

3.2 Recolección de Datos.

Universo: Escuela de Soldados Profesionales “Pedro Pascasio Martínez”

Población: 40 oficiales y 80 suboficiales, 70 hombres y 50 mujeres

Muestra total por criterios de inclusión y exclusión: Dentro del personal de planta de la ESPRO para esta investigación específica, se envió la información a los 120 oficiales y

suboficiales; y dadas las condiciones de las preguntas, se tenía la opción del consentimiento informado; este grupo de participantes hacen parte de los Oficiales de planta de ESPRO, cada uno cumple diferentes roles dentro de la educación de los soldados profesionales, de los cuales, 57 militares diligenciaron el formulario y firmaron el consentimiento informado ; esto por criterios de inclusión y exclusión, dada la naturaleza de las preguntas, y la opción de omitir el contestar alguna que estuviera en contra de su vocación.

Las respuestas emitidas hacen parte de la opinión de un grupo específico y no de la totalidad del ejercito nacional, se deja abierta la posibilidad a enviar de manera masiva a todas las unidades dicha encuesta y en futuras investigaciones fortalecer el concepto

3.3 Prueba estadística:

Para la estadística se aplicó la Prueba de Chicuadrado de Pearson , esta es una prueba de bondad de ajuste, que permite averiguar si la distribución empírica de una variable categórica se ajusta o no (se parece o no) a una determinada distribución teórica (uniforme, binomial, multinomial, etc.).

3.4 Resultados aplicación Encuesta

El formulario constaba con un total de 16 preguntas, a continuación, se presentan los resultados de 13 de ellas, (debido a que las 3 respuestas que faltan no fueron diligenciadas en su totalidad, por ende no procede a la validación estadística); las cuales usan la escala de Likert se presentan así:

Tabla 3 Características demográficas de los oficiales encuestados

	Característica	Frecuencia	Porcentaje
Género	Femenino	8	14,0%
	Masculino	49	86,0%
Edad	18-24	8	14,0%
	24-30	16	28,1%
	30-36	20	35,1%
	36-40	9	15,8%
	40-44	3	5,3%
	44-50	0	0,0%
Rango	Oficial	25	43,9%
	Suboficial	32	56,1%
Estado civil	Soltero	24	42,1%
	Casado	23	40,4%
	Separado	0	0,0%
	Unión libre	10	17,5%

Fuente: Elaboración por autor

Dentro de la tabla 3, se encuentran los datos sociodemográficos de la población, en la que se evidencia que de los 57 participantes que contestaron de manera completa el instrumento, presentan edades que oscilan entre los 18 años hasta los 45, la población de suboficiales es mayor en un 56,1%, la de oficiales con un 43.9%, un total de 49 son hombres lo que se convierte en el 86% de la población participante, mujeres el 14% un total de 8, esto recordando que el diligenciamiento fue voluntario.

Tabla 4. Resultados por opción de respuesta oficiales encuestados

	Tabla de frecuencias por pregunta				
Pregunta	Totalmente de Acuerdo	Parcialmente de Acuerdo	A veces de acuerdo; a veces en desacuerdo	Parcialmente en Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
¿Considera usted que actualmente hay un número suficiente de mujeres en el ejército nacional?	18	14	9	11	5
¿Usted cree que beneficia el hecho de que haya mujeres en el ejército nacional?	35	8	7	4	3
¿Ha sentido discriminación dentro de su labor como militar?	5	6	13	7	26
¿Ha sentido mayor presión por ser hombre dentro de su rol como militar?	11	6	10	5	25
¿Ha sentido mayor presión por ser mujer dentro de su rol como militar?	5	4	5	7	36
¿Cree usted que debería existir una prueba física diferente para las mujeres?	14	6	2	9	26
¿Considera que los hombres se desempeñan mejor el campo militar?	12	6	13	10	16
¿Considera usted que las mujeres se desempeñan mejor el campo militar?	2	10	21	4	20
En las unidades donde se ha desempeñado ¿existe favorecimiento en el trato y en	24	6	10	6	11

las condiciones de bienestar para las mujeres?					
En las unidades donde se ha desempeñado ¿existe favorecimiento en el trato y en las condiciones de bienestar para los hombres?	4	6	11	9	27
¿Percibe que se perdieron las costumbres militares con la inclusión de la mujer en el ejército?	10	6	8	7	26
¿Existen preferencias para los hombres dentro del ejército?	3	7	6	7	34
¿Existe preferencias para las mujeres dentro del ejército?	17	11	10	5	14

Fuente. Elaboración por autor

En la tabla 4 se presentan las respuestas directas a la escala de Likert, implica que la percepción sobre el proceso de igualdad se ve supeditado al género, la muestra que contesta es en 86% hombres y desde su perspectiva existe una tendencia a la “preferencia”, según sus respuestas, por ende, se procede a generar la hipótesis de si existe igualdad o preferencia.

H0 Existe percepción de igualdad de género en el ejercito

H1 Existe percepción de preferencia de género en el ejercito

Tabla 5 Formulación de Hipótesis

Prueba no Paramétrica Conclusión				
Chi	Sig.	p-		Conclusión
cuadrado	(bilateral)	< o >	valor	

				Acepta H1;
Encuestados	7,684a	0,0214484	<	0,05
				Existe percepción de preferencia de género en el ejercito

Fuente. Elaboración por autor

A través de la prueba no paramétrica de Chi-cuadrado de acuerdo con la encuesta de percepción aplicada en los oficiales del ejército con Sig. ,021 < p-valor ,05 aceptando la hipótesis alterna se concluye que: **Sí existe percepción de preferencia de género en el ejército.** De esta manera, de acuerdo con lo señalado anteriormente en esta investigación, se evidencia que, “Colombia es uno de los países con tardía incorporación de mujeres al Ejército Nacional, sin haber preparado sus normas y su estructura para la vida de estas en la institución” (Barreto-Romero, 2020).

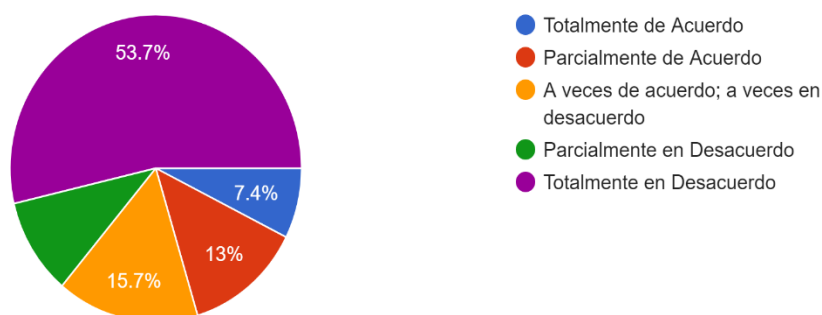
Lo anterior, se encuentra en concordancia con lo señalado por Badaró quien asegura que la “perspectiva de género hace un aporte conceptual y metodológico que permite evidenciar la posición de dominante versus dominado en la relación de algunos hombres respecto a las mujeres en un contexto militar “(Badaró, 2006). De acuerdo con lo señalado, cabe destacarse que, el enfoque de género muestra una posición inequitativa vivida por las mujeres que han decidido enlistarse en la vida militar.

El aceptar la hipótesis alterna que asegura que: **Sí existe percepción de preferencia de género en el ejército** está referida a que historialmente las oficiales femeninas han estado en una posición subordinada y de inferioridad (CEDAW, 1979) “vista socialmente como algo normal sustentada por argumentos que aluden al poder que el Estado le concede a los hombres militares

por ser los directos defensores de la patria, los que combaten cuerpo a cuerpo en el campo de batalla” (Castrillón, 2013).

Dentro del cuestionario se registraron datos que desde su percepción se ven en la práctica de las actividades propia de la vida militar, las cuales fueron contestadas de la siguiente manera:

¿Ha sentido discriminación dentro de su labor como militar?
108 respuestas



Aunque en un 53.7% manifiesta estar en desacuerdo a la pregunta se analiza en la descripción que debieron realizar algunas de las respuestas que manifestaron de la siguiente manera:

- Por ser mujeres tienen prebendas mucho más fáciles que un hombre, cursos, medallas, etc.
- Discriminación por el hecho de que creen que por ser mujer voy a ganarme las cosas con mi cuerpo y no con mis capacidades
- Racista
- Mal trato verbal
- Por no tener las mismas condiciones físicas que un hombre

- Cuando está mandando una mujer, la mayoría de los hombres hacen caso omiso a las órdenes que da la Mujer

De acuerdo a las respuestas obtenidas, se observa que las mujeres efectivamente han sentido discriminación, aunque en el contexto colombiano la inclusión de las mujeres en la Fuerza Pública, ha logrado que ellas puedan desempeñarse como oficiales o suboficiales en todas las ramas (Colombia C. d., Ley 581 de 2000). Asimismo, las mujeres en estas instituciones se han ubicado en distintas especialidades (Moreno, 2019).

Un elemento valioso a destacar ha sido el “comportamiento de las mujeres en su paso por las fuerzas militares de Colombia, desde 1976 ninguna mujer ha recibido sanciones disciplinarias, igualmente, ni ha sido retirada por incompetencia profesional y muy pocas lo han sido por incapacidad psicofísica” (Moreno, 2019).

No obstante, aunque se resalten los progresos de las FF.MM en perspectiva de género en Colombia, los resultados obtenidos en el ítem referido de la encuesta realizada en esta investigación, lo cual puede inferirse guarda relación con lo señalado por “Pamela Villalobos, investigadora social y asesora para el Ministerio de Defensa de Chile, quien asegura que: el nivel de equidad de género en cada sociedad sí tiene relación con el grado de inclusividad de participación femenina en las Fuerzas Armadas. Mientras más equitativa sea la sociedad, más inclusiva será la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas” (Castrillón, 2013).

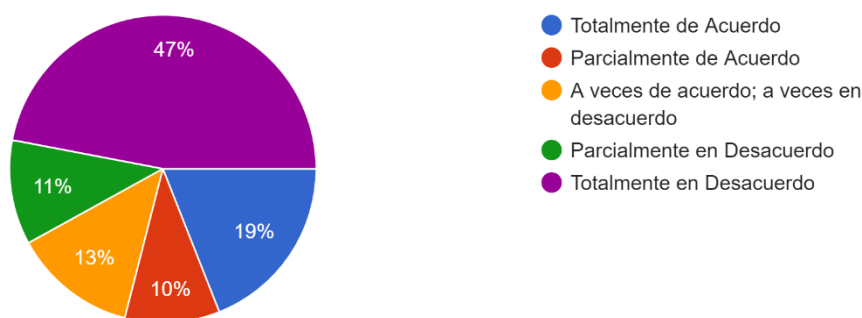
Esto quiere decir que Colombia está generando avances respecto a la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas (Perdomo Ramos, 2021), haciendo esfuerzos que se

demuestran en normas jurídicas en pro de la igualdad de género, por ello las mujeres no pueden o deben necesariamente ser agentes activos del proceso de transformación que se vive y aún requiere importantes esfuerzos, no obstante, esos esfuerzos requieren ser continuamente revisados, ya que sigue existiendo una percepción de discriminación hacia las mujeres.

Las respuestas las generaron las mujeres, cuando ellas perciben dichas repuestas como discriminación

¿Ha sentido mayor presión por ser hombre dentro de su rol como militar?

100 respuestas



- Al ingresar al área de operaciones, con los servicios, el cumplimiento de muchas cosas
- Exigencia, más disciplina
- Se nos exige más, Los servicios es solo para nosotros
- Nos pagan a todos lo mismo y trabajamos más
- Somos los que patrullamos en el área

- Algunas veces los comandantes por ser mujer intentar de buscar beneficios personales como acostarse con ellos
- NINGUNA PRESIÓN
- Durante los servicios de régimen interno
- Es normal presión
- Considero que he ejecutado mi rol laboral sin presión, la orden está dada, la ejecución es de uno de acuerdo a parámetros requeridos.
- Caminatas, formas incómodas de trabajar etc.

De los resultados señalados destaca la tendencia de la presión por el rol de ser hombre y por su condición de fortaleza, lo cual le implica mayores responsabilidades al interior de la unidad militar. De acuerdo a lo anterior, en el caso “del Ejército Colombiano, la cultura dominante es el liderazgo y lucha contra los distintos grupos al margen de la ley que atentan contra la soberanía y seguridad nacional, pero en donde no ha estado de manera explícita la presencia de la mujer como líder militar” (Zambrano., 2011).

En este sentido, cabe traer a colación el tema de las subculturas, definido por Barreto como “los distintos grupos poblacionales que lo componen y centrándose en la Escuela Militar, tendría que ver con los diversos niveles que hay en la Institución con respecto a la parte estudiantil, así como el Cuerpo Administrativo y de Oficiales Activos y de la Reserva” (Barreto-Romero 2020).

La “conexión de este concepto en el estamento militar es para destacar que en el caso

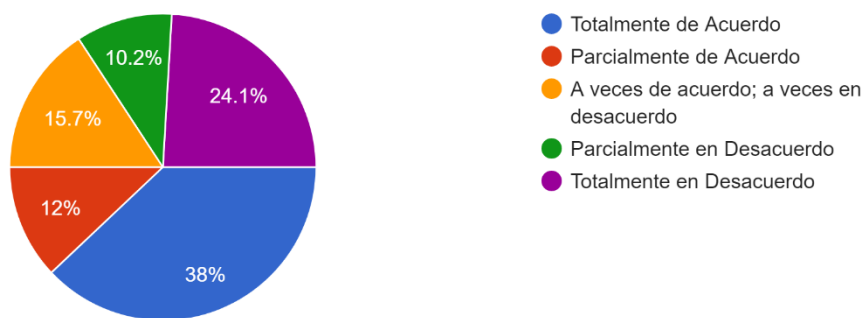
colombiano, este proceso de modernización y transformación como parte del cambio en la cultura institucional no se ha dado de manera aislada, sino que ha sido una constante en las Fuerzas Armadas latinoamericanas en los últimos 15 años” (Zambrano., 2011) en los cuales se evidencia que, aunque en teoría existe igualdad de género, la mujer puede incorporarse a la vida militar, como reflejo de una sociedad justa y equitativa, sigue existiendo una percepción en los hombres referida a mayor presión social por su condición de fortaleza, asociada a la asignación cultural que históricamente se ha asociado al hombre por construcciones sociales de género, definiéndolo como el ser con mayor fortaleza.

Por otra parte, en relación al ítem: En las unidades donde se ha desempeñado ¿Existe favorecimiento en el trato y en las condiciones de bienestar para las mujeres? Se obtuvieron los siguientes resultados:

- Se asignaban cargos de acuerdo a su grado no a su genero

En las unidades donde se ha desempeñado ¿existe favorecimiento en el trato y en las condiciones de bienestar para las mujeres?

108 respuestas



- Algunos militares en diferentes grados no son parciales y profesionales y generar ese tipo de trato de beneficio a las mujeres, que empaña el trabajo de todas, no se puede generalizar, pero si

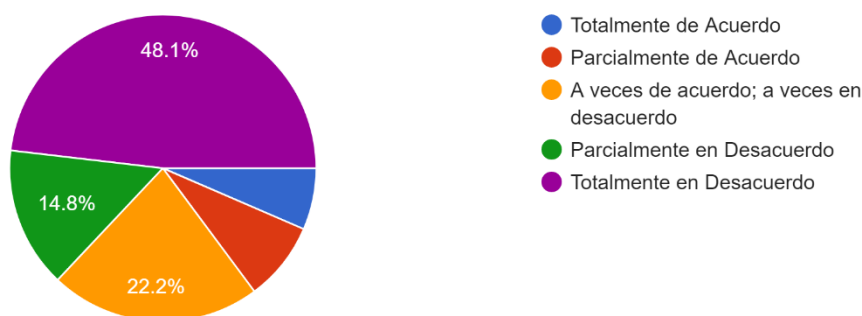
- Muchas veces por ser bonitas pueden tener algún tipo de beneficio
- Permisos, medallas, méritos, cursos al extranjero, cursos nacionales.
- Celebración de fechas, solicitud de permisos, asignación de cargos entre otras
- Generalmente si
- Ya que en la fuerza las mujeres no entran al área de operación y no veo el derecho a la igualdad
- En ocasiones hay personal con gran antigüedad en los batallones y que pueden ocupar un cargo administrativo, pero estos ya son ocupados por mujeres de escasa antigüedad, cuando debería a ver equidad y brindar la oportunidad a quienes ya le han puesto el pecho a la guerra
- Son condescendientes con el horario poca exigencia en el cumplimiento del porte del uniforme en actividades como ceremonias son eximidas no se les da responsabilidades de revistas
- De cargos. De permisos. De trato. Señores coronel llamando mujeres MILITARES por su nombre y no por su apellido. Cuando la embarran no es la misma atalajada.
- En el trato verbal
- EL TRATO ES IGUAL
- No prestan servicio no realizan labores propias de su profesión como por ejemplo patrullas etc
- La mujer cuando no se victimiza es instrumentalizada como un objeto sexual, esto en función de que la mujer por su Naturaleza busca compañía, seguridad. A veces se refugian emocionalmente en los mandos.

- Les tienen más consideración
- Si se equivocan o hacen algo mal no es el mismo trato que con un hombre son más laxos
- Solo cumplen con horario de oficina y ley 100, no prestan de servicio de nada y los fines de semana ni se ven
- Exclusión de responsabilidades.
- Poca exigencia militar y laboral.
- A veces tratan mejor a los hombres y cuando se acuerdan que también hay mujeres es que quieren de nuevo hacer las cosas bien
- Ganar beneficios
- Becas de estudio, posiciones en cargos, salidas a misiones operacionales por el aspecto económico y el mejoramiento parcial del salario que estas misiones implican para el personal de cuadros de mando (oficiales y suboficiales)
- Alojamiento, ejercicio del mando.
- Habitaciones, alimentación, bienestar y cargos dentro de la institución
- ¡Por todo! Por alojamiento para ellas, por trato, por bienestar en horarios, por cursos y medallas, en fin
- Salen más temprano del trabajo por tener sus obligaciones en la casa
- No forman, no trotan, están enfermas, les dan días de descanso por hacer actividades cotidianas.
- Por el género

Las respuestas fueron dadas por hombres que dentro de su percepción consideran que se les tiene a las mujeres un trato preferencial. Los resultados obtenidos permiten evidenciar que los hombres entrevistados consideran que el género está intrínsecamente ligado al “desarrollo de la mujer como sujeto del género femenino en un ambiente que tradicionalmente se asocia con lo masculino” (Jayme, 1996), esta asociación puede comprenderse como un concepto estudiado por el autor mencionado definido como el establecimiento de condiciones de actuación (performatividad) lo cual es desarrollado por Moreno quien señala que se da en “ámbitos donde no se consideraba su presencia como un elemento de liderazgo” (Moreno, 2019). Lo anterior pudiera coincidir con la manera en que se ha observado la evolución de las políticas basadas en equidad de género, que muestran cómo se han incluido las mujeres en las Fuerzas Armadas, específicamente en Colombia.

En las unidades donde se ha desempeñado ¿existe favorecimiento en el trato y en las condiciones de bienestar para los hombres?

108 respuestas



- En los cursos de combate
- Por el trabajo que desempeñe
- Cuando son personas recomendadas, hijos de generales, familiares de otros militares

- Dependiendo el grado y la confianza de persona que solicite el permiso
- Cuando se presentan actividades que requieren sacrificios de tiempo solo acuden los hombres cuando se llama al personal femenino siempre tienen excusas obstáculos o se escudan
- Ejemplo si hay plan de reacción el personal femenino administrativo no reacciona o se les exime creo que eso no debe ser así ese personal también tiene entrenamiento
- Si se observa asignaciones de cargos por amistad, más no por conocimiento o experiencia.
- Hacia los hombres no existe ningún tipo de bienestar por el hecho de ser hombre

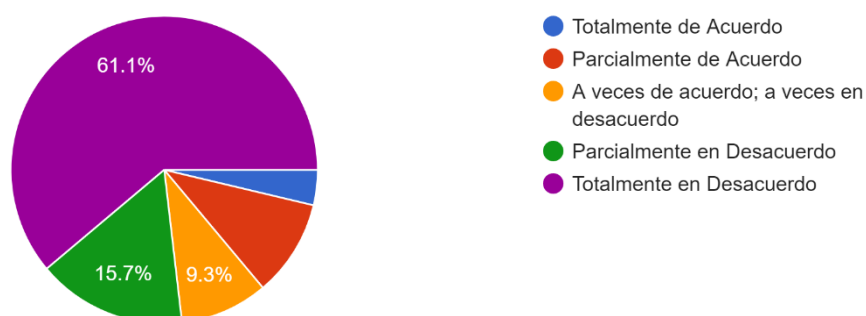
La variación de respuesta fue menor que la pregunta anterior, con respecto a las mujeres y las que realizaron dichas aseveraciones fueron mujeres. Estos resultados permiten asegurar que las mujeres encuestadas señalan que, si existe un trato diferenciado, en condiciones de no igualdad entre hombres y mujeres.

Cabe destacar de la información obtenida concuerda con lo señalado por los autores que conforman el cuerpo teórico de esta investigación, al respecto, según La “institución militar está permeada por múltiples simbolismos y rituales que buscan cohesionar un cuerpo social pensado para una tarea específica (la seguridad y defensa), que requiere una estructura jerárquica donde queda poco espacio para la iniciativa individual, puesto que lo importante allí es la obediencia a la jerarquía” (Barreto-Romero, 2020)

Lo anterior coincide con lo señalado por Camacho, afirma que, “debido a la naturaleza del estamento, con la premisa de unidad de cuerpo, se desdibujan los elementos de subjetivación para ser parte del todo y, por tanto, en lugar de hacer que las mujeres se destaquen, ellas deben buscar mecanismos para integrarse y ser parte del todo y no del otro” (Camacho, C.M, 20149. Lo señalado conduce a inferir que sigue existiendo la necesidad real, signada por la necesidad de realizar investigaciones sociales y jurídicas que permitan sustentar una resignificación de lo que significa la vida militar y continuar realizando ajustes al proceso de inclusión de las mujeres a esta vida, en condiciones de igualdad, para erradicar la inequidad de género en Colombia.

¿Existen preferencias para los hombres dentro del ejercito?

108 respuestas



- Para los cursos militares si
- Por qué cumplen más misiones
- Si son familiares de personal militar pueden llegar a tener favoritismo
- No hay ninguna preferencia, es cuestión de sabernos organizar en equipo de trabajo administrativa y operacionalmente
- Observo que ocurren situaciones por conveniencia

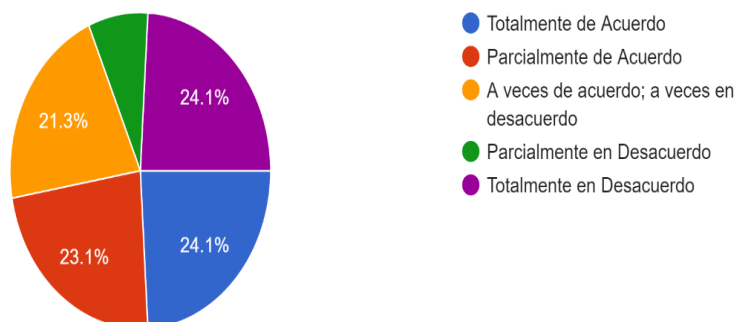
- Al hombre se le da más libertad en la toma de decisiones, por el género, confían más en ellos.
- No es tanto preferencias si no que aún no se le da la confianza total a las mujeres para que se desempeñen como comandantes de pelotón en el área de operaciones
- Depende si el hombre es hijo de oficial superior e insignia, si es recomendado o si por el contrario son cuotas políticas, entonces si se configura estas preferencias.
- La gran mayoría de incentivos no son otorgados a las personas que en verdad se arriesgan en el campo, he visto como los viajes al exterior condecoraciones son otorgados a personal que ni si quiera sabe cuál es el objetivo a trabajar.

Como se evidencia en un 61.1% considera que no hay preferencia para hombre, y las respuestas tienden a dirigir el proceso hacia lo laboral, por esfuerzo, incluso por ser hijo de militar, pero fueron pocos los que describen algún tipo de preferencia.

De acuerdo a lo señalado, puede afirmarse que, existe una percepción de preferencia con el género masculino dentro de las labores propias de la unidad, dada la condición de la pregunta puntal es de resaltar que las respuestas fueron dadas en su totalidad por mujeres, sobre las condiciones propias de los diferentes sitios donde se han desempeñado y la percepción que tienen ellas.

¿Existe preferencias para las mujeres dentro del ejercito?

108 respuestas



- Si le agrada físicamente y es vista por un mando como objeto sexual, es susceptible que goce de esta preferencia.
- Horarios de salida
- Llegan después y se van antes a descansar del trabajo, se pintan el cabello y lo cortan como ellas quieran.
- Medallas, permisos comisiones
- Siempre las ubican en cargos administrativos y no le dan la oportunidad al que ha patrullado y se ha preparado
- Si en algunas ocasiones existen preferencias por las mujeres
- Asignaciones de cargos, ascensos
- Algunas sí, pero se basa en el estereotipo de mujer que prefiere que la traten así a desempeñar otras labores
- Tiempo de Otorgamiento de permisos
- Por situaciones familiares.

- Condiciones operacionales
- Las mujeres en la actualidad tienen las mismas condiciones y obligaciones

ninguna

- Trato, estudio, medallas nada más mire una oficial administrativa llena de medallas y mire un oficial de combate sin nada
- En algunas ocasiones y depende del comandante si se han podido evidenciar mejores tratos a las mujeres, los cuales no son correctos, por ejemplo, dejarles pasar por alto conductas groseras o no querer que les llamen la atención por nada etc.
- En algunas mujeres se ve que tienen preferencias por ellas los altos mandos
- Horario de trabajo
- Deben de cumplir cualquier moción, servicios
- En bienestar
- Algunos mandos las consienten mucho
- Debido al nivel de responsabilidad y rol dentro de la institución
- En algunas ocasiones pruebas físicas, servicios, operativos.
- Por ser madres. Por ser femenina se ponen en mejores puestos administrativos y en lo operacional no van al área de operaciones. Las exigencias son más flexibles
- Para los cargos administrativos
- Si porque hay creemos q no pueden
- Trato alojamiento entrenamiento
- Cargos, incentivos, viajes, capacitaciones, en fin, méritos que se le deben otorgar al personal que se encuentra en el área de operaciones o en campo (inteligencia),

eso no quiere decir que la parte administrativa no tenga derecho a un incentivo de este tipo pero se debe evaluar y estudiar muy bien ya que esto desmoraliza al personal de operaciones creando (disociación y malos comentarios)

De acuerdo a lo señalado, puede afirmarse que, existe una percepción de preferencia con el género femenino dentro de las labores propias de la unidad, dada la condición de la pregunta puntal es de resaltar que las respuestas fueron dadas en su totalidad por hombres. Sobre las condiciones propias de los diferentes sitios donde se han desempeñado y la percepción que tienen ellos.

Por último, cabe destacar que, la percepción de preferencia con el género femenino que pareciera existir, se encuentra en concordancia con los argumentos de igualdad desarrolladas desde el siglo XX en Colombia (Jayme, 1996).

Debido a la discriminación histórica que han enfrentado las mujeres (Jayme, 1996). Sin embargo, en estas últimas décadas, los cambios sociales, económicos, políticos, laborales y educativos, han permitido que las mujeres en el desarrollo de su derecho a la igualdad, si así lo desean y si cumplen las condiciones objetivas, acceder y ser parte de la fuerza pública, para capacitarse, en igualdad de condiciones, para beneficiarse de las mismas garantías que los hombres y para ejercer sus funciones con compromiso, dedicación y responsabilidad en las actividades que impliquen la fuerza o en los ámbitos administrativos, velando por la seguridad de toda la sociedad en favor de la tranquilidad, paz y seguridad del país (Barreto-Romero, 2020)

En este sentido, a continuación, se mencionan las respuestas que manifestaron de manera textual los practicantes de la unidad militar a la pregunta: **Por favor describa cuál es su percepción sobre igualdad de género dentro del ejército nacional**, en el instrumento de obtención de datos utilizado en este estudio, dichas respuestas son fundamentales para comprender la percepción sobre igualdad de género dentro de la Escuela de Formación de Soldados Profesionales. Las respuestas son las siguientes:

- *La igualdad considero que es más un concepto de equidad de género donde podemos evidenciar que hombre y mujeres debemos trabajar en igual de condiciones y podemos realizar un trabajo en equipo para el cumplimiento de la misión institucional*
- *Se han implementado nuevas políticas que han permitido llevar a cabo la inclusión y participación de las mujeres dentro del ámbito militar. Aún hay muchas cosas que adecuar en el tema de instalaciones, así como culturalmente, es un camino difícil pero lo importante es que ya se empezó a recorrer*
- *Sinceramente, aunque hay mujeres que hacen un trabajo excepcional; aún no hemos entendido la inclusión de ellas a las filas y de hecho muchas siguen siendo vistas como “carne” o algo meramente sexual desafortunadamente los comandantes se aprovechan del poder para salir con ellas y algunas acceden por tener una mejor posición lo que genera conflicto entre los miembros de la institución.*
- *En ejército aún no hay igualdad de género, debido a la proporción de hombres VS a las mujeres, por ende, las mujeres tienen ciertos beneficios por ser más pocas*

- *Igualdad de oportunidades en el ámbito laboral*
- *El ejército no tiene claro que es igualdad de género solo salen campañas de protección a la mujer maltrato a la mujer género no es hablar de mujeres es hablar de las dos partes y sólo se enmarcan en las mujeres*
- *La cultura colombiana es machista y por eso el ejército es machista, por lo tanto es muy complicado llegar a la igualdad de género, además los hombres en el ejército no colaboran con el pensamiento, la mayoría nos ve como un objeto.*
- *Hoy día las mujeres dentro del ejército nacional ocupan cargos privilegiados y administrativos dentro de las organizaciones militares*
- *Desde mi experiencia no he vivido o sufrido acoso, tampoco me han negado la posibilidad de realizar cursos o estudios, siempre he contado con apoyo y admiración por parte de mis compañeros y superiores. Se que en diferentes partes del país no es lo mismo y existen mujeres que deben vivir ciertas situaciones incómodas y soeces, pero desde mi perspectiva, agradezco a la institución por mi inclusión y por darme la oportunidad de mostrar mis capacidades. Pienso que han hecho todo su esfuerzo por permitirle a la mujer ocupar cargos que antes no podían y así mismo adaptar sus capacitaciones para que ella pueda tener acceso a ese conocimiento.*
- *No existe una igualdad de género existe preferencia en la fuerza*
- *No hay igualdad de género, el Ejército sigue siendo una institución muy machista*
- *Que al igual que el hombre patrulla la mujer debería patrullar, eso es igualdad de género.*

- *El género no define el grado de compromiso con las instituciones y con el país, el ejército sigue siendo machista, hay acoso sexual a muchas mujeres dentro de la institución por parte de una minoría de hombres que no ha sido corregida*
- *La igual de género en el ámbito operacional se debe dar para proyectar a las mujeres dentro de la fuerza, para eso se cuenta con la experiencia y profesionalismo de los integrantes de la fuerza, quien no vea y respete la mujer en el rol del mando sencillamente no deben pertenecer a nuestra gran institución, desde mujeres aguerrida que sacan sus hijos adelante solas a grandes mujeres conduciendo operaciones militares solo es nuestro deber apoyarlas y acatar sus órdenes, orientar de forma constructiva cuando se note alguna falencia, así como nosotros no llegamos aprendidos es la experiencia la que afianza nuestro potencial humano y profesional.*
- Yo describo la igualdad con la teoría de justicia de Rawls sobre justicia e igualdad o como lo define Aristóteles, dar a cada quien lo que merece.
- Se debe mejorar todavía, asignar las mismas responsabilidades a todos
- Que se exija de manera igual a todos en todo sentido porque el sueldo no varía por géneros es decir que ganamos los mismo hacemos lo mismo
- Es un trato igual para todos teniendo en cuenta las limitaciones que cada uno tiene (mujeres periodo menstrual y embarazo) hombres (junta médica).
- Igualdad de género es que ellas hagan lo mismo que los hombres sin son mujeres de arma que hagan el mismo rol como los. Hombres de arma que hay dentro de la fuerza
- Las mujeres no deben asumir ciertos roles por su falta de experiencia en el mando

- Que el trabajo sea igual para todos, así como lo es el sueldo, que halla rotación normal en cualquier cargo y/o mando de tropa en la unidad que sea
- Pues es oportuno que existan actividades donde las mujeres apoyen y ejecuten misiones en la institución
- No existe, siempre se le da preferencia a la mujer, por parte de los superiores
- La institución trata de dar a conocer una imagen como garante de igualdad de género. Sin embargo, al ser cuestiones tan subjetivas, se presentan actos acomodaticios y favorecimientos a los que se dificulta hacer seguimiento oportuno.
- Igualdad de género considero que es darle a cada cual y exigirle a cada miembro de la institución por igual
- No la hay, la mujer está sobre protegida.
- La igualdad de género en el ejército es algo que no se ha logrado en un 100 % debido que a los hombres aún les cuesta tener respeto por una mujer, creerla capaz y principalmente cambiar el pensamiento de que la mujer es un objeto sexual
- Todo por igual tanto en lo laboral para mujeres como para hombres, lógicamente pensando en algunas cosas que no se puede comparar con la mujer
- Las Mujeres han permitido que el trato del personal en algunos casos mejore
- No se cumple. siempre se favorece a la mujer y no se desempeñan en todas las áreas de trabajo.

4. Capítulo III

4.1 Hallazgos generales y conclusiones

En el contexto de las respuestas obtenidas, es necesario destacar que, en Colombia considerando la lucha por la igualdad de género, se realizó un avance significativo al lograrse la incorporación de “62 mujeres a la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC) el 10 de enero de 2009 en Bogotá, D.C. con el propósito que, al terminar sus estudios, se graduaran como oficiales del ejército colombiano, tal como sucede con sus pares masculinos” (Zambrano., 2011).

Así las cosas, “el ingreso de este grupo poblacional puso en evidencia una serie de tensiones y negociaciones de roles en la institución castrense y en particular, en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. La razón de ello fue la llegada de las cadetes a un entorno que, aunque las acogió, no estaba acostumbrado a su presencia y, por consiguiente, tuvo que hacer una reorganización de su principal paradigma como creadora de oficiales del Ejército Nacional de Colombia” (Camacho, C.M, 2014).

En este orden de ideas arquetípicamente se han denominado y asociado a los soldados, como aquellos individuos preparados para el mando de tropas (Jayme, 1996), esto quiere decir que desde se asoció una definición cultural, ligada a una distinción de género. Este diseño según (Aznar, 2008).

El Ejército en la República de Colombia ha tenido una disposición de apertura hacia temas de igualdad de género, ejemplo de ello lo constituye que el personal femenino ha sido considerado en diversos programas de idiomas, especializaciones y maestrías en diversas carreras (Barraza, 2019), fomentando su profesionalismo y empoderamiento para competir en igualdad de condiciones con el personal masculino (Barreto-Romero, 2020).

La fenomenología social más reciente plantea nuevos desafíos legales para el desarrollo de la igualdad en las fuerzas armadas como principio transversal desde la perspectiva de género. La necesaria aclaración legal para evitar el trato desigual y discriminatorio de las uniones de hecho, parejas, familias o monoparentales, que se diferencian de los tradicionales, por estar excluidos del derecho a la conciliación, permisos y licencias.

Al mismo tiempo, la consolidación de la corresponsabilidad familiar y en el ámbito civil, profesional y administrativo requiere una adaptación a los futuros desarrollos legislativos y nuevas tendencias sociales dentro del ejército. La receptividad de esta institución a las manifestaciones actuales del derecho constitucional a la igualdad implica su participación en el cumplimiento legal de las obligaciones familiares y en las decisiones judiciales en materia de responsabilidad parental. Sin que las singularidades organizativas institucionales puedan intervenir en el continuo y paradigmático proceso de apertura del ejército a la sociedad civil.

En Colombia, la normatividad legal que sustenta la inclusión de mujeres en la vida militar desarrolla la inclusión, aunque solo referida para cumplir funciones en el Cuerpo Administrativo. Las mujeres desde el inicio de su participación en las instituciones militares han

demostrado sus capacidades físicas en el desempeño de sus tareas, acabando con cualquier tópico que exista sobre la incapacidad de las mujeres; pero la percepción sobre el mismo tema se ve desdibujado por un tema netamente personal, y de la asignación de funciones dentro de las unidades militares, alejado de su parte profesional y de las capacidades de ejecución en las actividades asignadas.

En la presente investigación destacan los siguientes hallazgos:

Es visible la defensa al discurso de igualdad de género, sustentado de acuerdo a la normativa internacional suscrita por nuestro país, que reconoce los derechos de la mujer y sus capacidades, para desarrollarse en cualquier área, esta normativa se desarrolló en leyes que soportan las decisiones políticas e institucionales. No obstante, históricamente han existido debates sobre la percepción y la igualdad de género, los cuales han sido utilizados como críticas por activistas y teóricos, asegurando que dentro de las fuerzas armadas siempre se han rechazado la presencia de las mujeres.

Aunque las sociedades latinoamericanas han evolucionado, procurando ser más paritarias en temas de discriminación basada en razones étnicas y de género, los países de la región desarrollaron normativas para el reclutamiento de mujeres en las diferentes fuerzas, este desarrollo ha sido complejo, considerando que históricamente ha existido una cultura patriarcal, defendida en múltiples ocasiones por las mujeres.

Existe una percepción de preferencia en el entorno de la ESPRO, lo que queda evidenciado con las respuestas de los participantes, haciendo énfasis al rol de comandantes de

pelotón, que no se aplica, se generan misiones de seguridad y de extremo cuidado y el personal femenino no es tenido en cuenta, algunos detalles que hacen que se refuerce la tesis que se debe designar cargos de nivel directivo y estratégico a las oficiales femeninas, enmarcadas en las políticas de igualdad de género que deben estar alineadas en la Institución, que deben ser realizadas por acciones de gestión institucional que les permita auto gestionar sus cargos en beneficio y desarrollo del ejército.

Dada la situación observada desde la percepción de los militares que participaron en la encuesta, es necesario seguir trabajando al interior de la Escuela en la construcción de la igualdad de género, esto supone no solo trabajar por la no discriminación en abstracto, sino que comprender las diferencias y cuando o no es necesario un trato diferenciado. Por ejemplo, es relevante asumir desafíos en temas como en la conciliación de la vida profesional y vida familiar, el involucramiento de los hombres para la construcción de masculinidades no violentas y paternidades activas, trabajo en equipo, deconstrucción de paradigmas, así como sancionar adecuadamente cualquier forma de violencias de género al interior de la institución.

Dadas las condiciones de la encuesta, se orientan a buscar la percepción de preferencias de acuerdo a las vivencias de los participantes, la percepción que se tiene es de preferencia hacia el lado femenino, con múltiples respuestas que así lo reflejan, se deja entre ver que el favorecimiento en algunos aspectos del desarrollo operacional del Ejército, hace que los hombres vean eso como una desigualdad en las condiciones laborales, cabe anotar que se hace necesaria una investigación mas detallada sobre los resultados que ofrece esta investigación, ojala con algunas consecuencias evidenciadas al respecto del plano laboral.

5. Bibliografía

(CEDAW), C. s. (1979).

<http://www.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Internacionales/ConvencionEliminacion-Discriminacion.PDF> Asamblea General de las Naciones Unidas.

581, L. (2000). *Colombia, 31 mayo. Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.*

Aznar, P. y. (2008). *Educación, género y políticas de igualdad.* . Valencia: : Universitat de Valencia.

Badaró, M. (2006). Identidad individual y valores morales en la socialización de los futuros oficiales del ejército argentino. *Avá. Revista de Antropología, núm. 9, agosto, 2006, , pp. 60-76.*

Barraza. (2019). *Genero y Ministerio Público.* Universidad de Chile.

Barreto-Romero, J. D.-F. (2020). Revisión histórica de la incorporación y participación de la mujer en el arma de infantería del Ejército Nacional de Colombia. *estudios en seguridad y defensa, 373-392.*

Camacho. (2014). *Ejército, Feminidades y Géneros Performativos: Las experiencias de ser mujer y militar en la Escuela General de Cadetes “General José María Córdova”.* Pontificia Universidad Javeriana.

Castrillón, L. y. (2013). Mujer y fuerzas armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile. *Estudios de Seguridad y Defensa, Pag.91-116.*

- Colombia, C. d. (2000). *Ley 581 de 2000 (Colombia, 31 mayo). Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.*
- Colombia, C. d. (2017). *Ley 1861. por la cual se reglamenta el servicio de reclutamiento, control de reservas y la movilización.*
- Colombia, P. d. (2000). *las mujeres del cuerpo administrativo en la Armada y la Fuerza Aérea pueden llegar a ser Brigadier General .*
- [http://www.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Internacionales/Convencionamericana-DDHH., C. A.-P. \(1979\).](http://www.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Internacionales/Convencionamericana-DDHH., C. A.-P. (1979).)
- [http://www.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Internacionales/Convencionamericana-DDHH., C. A.-P. \(1979\). CEDAW.](http://www.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Internacionales/Convencionamericana-DDHH., C. A.-P. (1979). CEDAW.)
- Humanos, D. U. (1948).
<http://www.equidadmujer.gov.co/Normativa/LeyesFavorables/Internacionales/DeclaracionUniversal-Derechos-Humanos.pdf> Asamblea General de las Naciones Uni.
- Humanos, D. U. (1948). *Resolución 217 A (III) (Nueva York, 10 de diciembre de 1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.*
- Jayne, M. (1996). *Psicología Diferencial Del Sexo y el Género: Fundamentos. .* Sau, Victoria :: Icaria Editorial. p. 344.
- Morelle, C. B., & cols. (2019). *El Género: una herramienta a favor de los derechos humanos de las mujeres y de las minorías con género no hegemónico.* Bogota: 201-231.
- Moreno, G. W. (2019). El derecho a la igualdad de género y los criterios de meritocracia, paridad y equidad en el ingreso de cadetes a las escuelas superiores de FF. AA y Policía

- Nacional. *Universidad, Ciencia Tecnologia Vol. 23, N° 95 Diciembre (pp. 125-130)*, (pp. 125-130).
- Perdomo Ramos, T. P. (2021). Avances en el Trabajo de las Fuerzas Militares de Colombia en torno a la Equidad de Género, el Enfoque Diferencial y la Prevención de Violencia basada en Género. *Revista Arista-Crítica*, 1(1), 259–271. <https://doi.org/10.18041/>.
- Puleo, A. H. (2008). *El reto de la igualdad de género. Nuevas perspectivas de ética y filosofía política*. Madrid: : Biblioteca Nueva.
- PUND. (2018). Objetivo de Desarrollo Sostenible No. 5 : Igualdad de Género. , d. e *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo* Sitio web: <http://www.undp.org/content/undp/es/home/sustainable-development-goals/goal-5-gender-equality.html>.
- Ramírez Ortiz, J. L. (2019). *Perspectiva de género, prueba y proceso penal : una reflexión crítica*. Valencia: Tirant lo Blanch. - Permalink: <http://digital.casalini.it/9788413139845>.
- Resolución 1325 (Nueva York, 3. d. (s.f.).
- Ruiz, C. R.-R. (2013). La igualdad de género en las fuerzas armadas desde una perspectiva constitucional. . I. *Instituto Español de Estudios Estratégicos: IEEE.*, 1-15.
- Unidas, C. d. (1954).
- Unidas, C. s. (1965). Nueva York.
- Unidas, C. s.-D. (1979).
- Unidas, C. s.-D. (1982).
- Zambrano., C. M. (2011). 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*, vol. 9, núm. 9,, pp. 69-93.