

Colección Ciencias Militares

Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia

Estudios transversales de su participación en las filas



María Antonieta Corcione-Nieto
Leidy Johana Cabrera Cabrera
Edna Jackeline Latorre Rojas
Editoras



Miles Doctus

Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia

Estudios transversales de su participación en las filas



ESCUELA MILITAR DE CADETES

"General José María Córdova"

Colección Ciencias Militares (CCM)

Esta colección articula los trabajos de investigación que abordan los saberes relacionados con educación y doctrina de índole castrense. Este cuerpo de conocimientos es fundamental para las Fuerzas Militares, dado el valor que representan las actividades pedagógicas y los parámetros implicados en el currículo para la instrucción práctica, el aprendizaje académico-profesional y la formación militar integral.

Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia

Estudios transversales de su participación en las filas

María Antonieta Corcione-Nieto

Leidy Johana Cabrera Cabrera

Edna Jackeline Latorre Rojas

Editoras



Bogotá, D. C., 2020

Catalogación en la publicación - Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"

Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia : estudios transversales de su participación en las filas / Editores María Antonieta Corcione-Nieto, Leidy Johana Cabrera Cabrera y Edna Jackeline Latorre Rojas. -- Bogotá: Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", 2020.

302 páginas: [b ilustraciones, cuadros, gráficas; 22 cm
Incluye bibliografía al final de cada capítulo

ISBN: 978-958-52878-9-1

E-ISBN: 978-958-53183-0-4

(Colección Ciencias Militares. Miles Doctus)

1.Colombia. Ejército Nacional - Administración - Historia 2.Mujeres militares - Colombia - Siglo XXI 3.Mujeres soldado - Colombia - Siglo XXI 4.Trabajo de la Mujer - Colombia 5.Colombia - Fuerzas Armadas - Mujeres i.Corcione-Nieto, María Antonieta (editora - autora) ii.Cabrera Cabrera, Leidy Johana (editora - autora) iii.Latorre Rojas, Edna Jackeline (editora - autora) iv.Aparicio Velandia, Eliana Lizbeth, Capitán (autora) v.Anaya Centeno, Cristian Javier, Capitán (autor) vi.Arango Calderón, Ingrid Yuliana, Capitán (autora) vii.Barbosa Parra, Eder Julián, Capitán (autor) viii.Barbosa Niño, Cristian Libardo, Capitán (autor) ix.Bejarano Bejarano, Félix Andrés, Mayor (autor) x.Bello Mora, Edgar Camilo, Mayor (autor) xi.Calderón Rojas, Rodrigo, Mayor (autor) xii.Cardona Quintero, María Alejandra, Subteniente (autor) xiii.Fernández-Osorio, Andrés Eduardo, Teniente Coronel (autor) xiv.Gil Osorio, Juan Fernando, Mayor (autor) xv.Guerrero Zabala, Diego Armando, Mayor (autor) xvi.Isaza Rodríguez, Luis Alberto (autor) xvii.Losada Puentes, Rolans Jair, Capitán (autor) xviii.Mateus Rodríguez, Manuela (autor) xix.Méndez Bustos, Camilo Andrés, Capitán (autor) xx.Ochoa Pinto, John Edison, Capitán (autor) xxi.Ortega Guzmán, Mónica Paola (autora) xxii.Ospina Anturi, Javier, Capitán (autor) xxiii.Parada Meneses, Jesús Martín, Capitán (autor) xxiv.Pedraza Mariño, Carolina, Capitán (autora) xxv.Pérez Muñoz, Diego Fernando, Capitán (autor) xxvi.Pinzón Zambrano, Natalia, Subteniente (autora) xxvii.Traslaviña Sáchica, Arnulfo, Brigadier General (prologuista) xxviii.Colombia. Ejército Nacional.

UB419 .C7 M85 2020
355.22082 -- 23

Registro Catálogo SIBFA 115488



Archivo descargable en formato MARC en: <https://tinyurl.com/esmic115488>

Título: Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia. Estudios transversales de su participación en las filas

Primera edición, 2020

María Antonieta Corcione-Nieto
Leidy Johana Cabrera Cabrera
Edna Jackeline Latorre Rojas

Cubierta: fotografía del Ejército Nacional de Colombia

2020 Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"

Departamento de Investigación, Desarrollo Tecnológico e Innovación

Calle 80 N.º 38-00. Bogotá, D. C., Colombia

Teléfono: +57 (1) 3770850 ext. 1104

Correo electrónico: selloeditorial@esmic.edu.co

Libro electrónico publicado a través de la plataforma Open Monograph Press.

Tiraje de 100 ejemplares

Impreso en Colombia - *Printed in Colombia*

Impreso por Multi Impresos S. A. S.

ISBN impreso 978-958-52878-9-1

ISBN digital 978-958-53183-0-4

<https://doi.org/10.21830/9789585318304>

El contenido de este libro corresponde exclusivamente al pensamiento de los autores y es de su absoluta responsabilidad. Las posturas y aseveraciones aquí presentadas son resultado de un ejercicio académico e investigativo que no representa la posición oficial ni institucional de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".



Los libros publicados por el Sello Editorial ESMIC son de acceso abierto bajo una licencia Creative Commons: Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas.

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.esr>



ESCUELA MILITAR DE CADETES
"General José María Córdova"

DIRECTIVOS

DIRECTOR ESCUELA MILITAR DE CADETES
Brigadier General **Arnulfo Traslaviña Sáchica**

SUBDIRECTOR ESCUELA MILITAR DE CADETES
Coronel **Jorge Alberto Galindo Cárdenas**

VICERRECTOR ACADÉMICO ESCUELA MILITAR DE CADETES
Coronel **Wilson Miguel Zarabanda Fuentes**



DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN,
DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE I + D + I
Teniente Coronel Carlos Andrés Díaz Irreño

COORDINADOR DEL SELLO EDITORIAL ESMIC
William Castaño Marulanda

CORRECCIÓN DE ESTILO
Jorge Enrique Beltrán Vargas

ASESORA DE TRADUCCIÓN
Gypsy Bonny Español Vega

DISEÑO Y DIAGRAMACIÓN
Rubén Alberto Urriago Gutiérrez

Contenido

Prólogo

Teniente Coronel Milton Fernando Monroy Franco / 9

Capítulo 1

De-construyendo identidades femeninas en el Ejército Nacional de Colombia: las mujeres militares / 13

María Antonieta Corcione-Nieto y Andrés Eduardo Fernández-Osorio

Capítulo 2

Mujeres de Arma: motivaciones para el ingreso al Ejército Nacional de Colombia / 43

Leidy Johana Cabrera Cabrera y Edna Jackeline Latorre Rojas

Capítulo 3

Transversalización: evaluación de competencias de igualdad de género en la formación de las mujeres militares / 59

Edna Jackeline Latorre Rojas, Luis Alberto Isaza Rodríguez y Manuela Mateus Rodríguez

Capítulo 4

Trato justo y equitativo con enfoque diferencial en el Ejército Nacional de Colombia: análisis de la normatividad vigente / 89

Rolans Losada Puentes, Jhon Ochoa Pinto, Jesús Parada Meneses y María Antonieta Corcione-Nieto

Capítulo 5

Mujeres de Aviación del Ejército Nacional: desligándose de las imágenes estereotipadas / 119

María Antonieta Corcione-Nieto y Ingrid Yuliana Arango Calderón

Capítulo 6

El arma de Caballería del Ejército Nacional de Colombia: avances en la inclusión de mujeres / 171

Édgar Camilo Bello Mora, Félix Andrés Bejarano Bejarano, Rodrigo Calderón Rojas, Diego Armando Guerrero Zabala y Andrés Eduardo Fernández-Osorio

Capítulo 7

El quehacer de las mujeres oficiales del cuerpo logístico en el Ejército Nacional de Colombia / 199

Carolina Pedraza Mariño, Diego Fernando Pérez Muñoz, Javier Ospina Anturi, Camilo Méndez Bustos y Andrés Eduardo Fernández-Osorio

Capítulo 8

Lineamientos para los cursos de ley para las mujeres en embarazo o lactante del Ejército Nacional: propuesta desde un enfoque diferencial / 217

Eliana Lizbeth Aparicio Velandia, Eder Julián Barbosa Parra, Cristian Javier Anaya Centeno, Cristian Libardo Barbosa Niño y María Antonieta Corcione-Nieto

Capítulo 9

Historias de vida de mujeres militares en Colombia y Estados Unidos: un análisis reflexivo / 247

Natalia Pinzón Zambrano, María Alejandra Cardona Quintero y Edna Jackeline Latorre Rojas

Capítulo 10

El rol de la mujer militar y su aporte a la sociedad en el posacuerdo de paz / 267

Mónica Paola Ortega Guzmán y Juan Fernando Gil Osorio

Capítulo 11

Pensar en género en el Ejército Nacional: reflexiones y escenarios de abordaje en la institución / 289

Leidy Johana Cabrera Cabrera y María Antonieta Corcione-Nieto

Prólogo

De la misma manera que la incorporación de mujeres en el Ejército Nacional de Colombia ha aumentado en los últimos años, los estudios sobre la participación femenina han empezado a constituirse como un cuerpo sólido de investigación para la comprensión y visibilización, desde diferentes saberes y puntos de vista, de la participación, el liderazgo, los roles e identidades de las mujeres militares colombianas que forman parte del cuerpo de las armas y del cuerpo administrativo de la institución castrense.

Con la implementación del enfoque de género en todas las instituciones estatales, incluido el Ejército Nacional de Colombia, el gran desafío ha sido ampliar la participación de las mujeres en escenarios antes establecidos como predominantemente masculinos. Hoy en día, el ascenso de mujeres a altos rangos y su asignación a campos de desempeño más allá de los administrativos presenta nuevos retos en la búsqueda de una cultura de equidad. La democratización de la profesión militar ubica el género como un asunto de compromiso institucional llamado a fortalecerse cada vez más en las escuelas de formación.

Esta obra es el resultado del trabajo conjunto y de la colaboración académica en proyectos de investigación desarrollado por tres instituciones: la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), con el Grupo de Investigación en Ciencias Militares; la Escuela de Aviación del Ejército (ESAVE), con el Grupo de Investigación en Aviación Militar; y la Escuela de Armas Combinadas del Ejército (ESACE), con el Grupo de Investigación para la Capacitación Militar. El libro tuvo un proceso de evaluación tipo doble ciego por parte de pares externos y, para su desarrollo, contó con la contribución multidisciplinaria de diversos académicos militares y civiles.

El primer capítulo aborda la discusión teórica sobre las identidades femeninas en el contexto militar. Se reflexiona sobre la idea de construir y deconstruir

las identidades femeninas para alcanzar una cultura de equidad en las escuelas de formación castrense, lo cual constituye un reto en el que el Ejército Nacional está evolucionando. En este contexto, la identidad femenina debe ser tratada como el resultado de las experiencias de las mujeres y como una construcción que debe ser reconocida más allá de los perfiles institucionales, pues es un activo de las Fuerzas Militares colombianas, cuyo reconocimiento constituye un aporte de gran valor para la transformación social.

El segundo capítulo desarrolla un estudio de las motivaciones por parte de un grupo de mujeres de arma para vincularse al Ejército Nacional. Se exploran los distintos intereses que se suman a la vocación de “ser militar” y que son el resultado de aspectos como la tradición militar, la admiración por la profesión y la búsqueda de respuestas ante un conflicto armado interno, entre otros; todo ello conforma una suma de razones que son determinantes para optar por un quehacer de alta exigencia, compromiso y aptitud.

El tercer capítulo presenta un estudio basado en las competencias como un elemento articulador para el proceso de formación militar con calidad. Estos planteamientos resaltan el aporte de las mujeres militares y sus capacidades, pues el análisis allí desarrollado evidencia que cada vez un mayor número de estudiantes mujeres cuenta sobradamente con la tenacidad e inteligencia para desarrollar los mismos trabajos y misiones que un hombre, lo que ya se ha demostrado en múltiples contextos militares alrededor del mundo.

El cuarto capítulo lleva a cabo una revisión del trato entre hombres y mujeres militares con un enfoque diferencial de género. Además, retoma aspectos históricos en los que, si bien la mujer ha ganado espacios de participación, solo representa un pequeño porcentaje del total de integrantes las Fuerzas Militares. Así, la participación femenina en armas de primera línea sigue siendo uno de los puntos más álgidos en algunos de los ejércitos del mundo y de Colombia.

El quinto capítulo retoma los estudios de identidad y los ubica en las experiencias de las mujeres del arma de Aviación del Ejército Nacional. Así, integra la compleja dinámica presente entre lo tradicional y lo moderno con debates que resignifican a las mujeres en un contexto histórico y cultural concreto. Esta integración corresponde a un proceso de permanentes ajustes propio de la adaptación del sistema militar y social a los cambios históricos y culturales.

El sexto capítulo expone los avances del arma de Caballería en temas de equidad e inclusión para las mujeres en sus filas. Los resultados sugieren la persistencia de factores que limitan el pleno desarrollo de las mujeres pertenecientes a esta especialidad. Estos factores se fusionan con un complejo de condiciones, como

la falta de experiencia y la tradición militar masculina, entre otros, que generan ciertas desventajas para su pleno desarrollo profesional. Por lo tanto, el capítulo reconoce el carácter procesual que se necesita para alcanzar la incorporación efectiva y satisfactoria de las mujeres, pero también hace un llamado de alerta ante estas condiciones.

La participación de las mujeres en el arma de Logística es objeto de estudio en el séptimo capítulo. Allí se muestra cómo históricamente esta es el arma en la que ha participado un número importante de mujeres. Esta situación constituye, en consecuencia, una oportunidad única para que la Fuerza evalúe de forma diferencial los roles de las oficiales en el cuerpo logístico (arma) y sus funciones se deslignen del ámbito administrativo, pues en el quehacer profesional siguen dándose confusiones que pueden limitar el alcance del arma de Logística y de las mujeres que la integran.

Por su parte, el octavo capítulo expone un análisis de la legislación normativa de las mujeres en estado de embarazo y lactantes, así como de los cursos de ley desde la percepción de las mujeres lactantes y en estado de embarazo. Como resultado, se plantean sugerencias importantes sobre aspectos no contemplados claramente en las normativas vigentes y que son determinantes para el avance hacia la equidad dentro del Ejército Nacional de Colombia.

En el capítulo noveno se lleva a cabo un estudio sobre las historias de vida de mujeres militares en Colombia y en Estados Unidos y se muestra el camino recorrido de forma comparativa en términos de su vinculación y desarrollo en el campo militar. Para ambos países hay normas claras de inclusión del enfoque de género, así como la posibilidad de desarrollar cursos de combate.

El décimo capítulo aborda el tema del rol de la mujer militar y su aporte a la sociedad en el posacuerdo de paz. Se destaca el valor de los aportes de las mujeres como agentes articuladores en la búsqueda de la paz, gracias a su esfuerzo en la búsqueda de la igualdad y la equidad tanto dentro como fuera de las instituciones militares, a partir del reconocimiento y la puesta en perspectiva de los derechos humanos y fundamentales.

A manera de cierre, el undécimo capítulo busca consolidar las tendencias en cuanto a género en el Ejército Nacional mediante la aplicación de técnicas bibliométricas sobre los contenidos de los capítulos precedentes. Así, consigue establecer un contexto que resume el horizonte de sentido al que apuntan los diversos conceptos y estudios transversales de todo el libro.

En suma, esta publicación consigue actualizar la visión de la presencia de la mujer en el escenario militar, con lo cual genera nuevas perspectivas, reflexiones

y propuestas para enriquecer los estudios de género en el Ejército Nacional y en Colombia. De igual manera, las páginas aquí consagradas se presentan como insumo fundamental para la comprensión de las dinámicas sociales y culturales del personal del Ejército Nacional de Colombia, lo cual constituye un aporte para la política pública y la legislación nacional en la búsqueda de la participación en condiciones de equidad.

Teniente Coronel Milton Fernando Monroy Franco

Decano de la Facultad de Ciencias Militares

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

De-construyendo identidades femeninas en el Ejército Nacional de Colombia: las mujeres militares¹

1

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.01>

*María Antonieta Corcione-Nieto*²

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

*Andrés Eduardo Fernández-Osorio*³

Escuela de Aviación del Ejército

Resumen

Aun cuando la identidad de los sujetos se conforma a partir de una gran clasificación genérica binaria representada en lo masculino y lo femenino, es evidente que no existe una femineidad esencial y única, sino que muchas veces las diversas formas de *ser mujer* no encajan en los modelos tradicionales contruidos por la cultura (articulados en las relaciones sociales de desigualdad y poder entre los sexos). La identidad de las mujeres, en efecto, se concibe como el conjunto de características sociales, corporales y subjetivas que las identifican de manera real y también simbólica de acuerdo con la vida vivida. Así, este capítulo busca contribuir al debate contemporáneo sobre la carrera militar de mujeres en la dimensión subjetiva del género, la construcción y deconstrucción de las identidades femeninas; con lo cual se interpelan los roles establecidos tradicionalmente como masculinos y femeninos, que ahora transitan entre lo arquetípico y lo transgresor. Para ello, se recurre a la teoría de las prácticas de identidad con el fin de analizar la interacción entre lo femenino militar y la construcción de identidad.

Palabras clave: Ejército Nacional de Colombia; estudios de género; femenino; identidad; masculino; mujeres militares; roles

1 Este capítulo presenta los resultados del proyecto de investigación “Enfoques diferenciales en el Ejército Nacional: una propuesta desde las ciencias militares” del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), categorizado en B por Minciencias, código de registro COL0082556. Los puntos de vista y los resultados de este artículo pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente los de las instituciones participantes.

2 PhD en Antropología (Universidad de los Andes). Magíster en Biología Humana (Universidad Autónoma de Barcelona). Líder del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3509-5519> - Contacto: maria.corcione@esmic.edu.co

3 Teniente Coronel del Ejército Nacional de Colombia. PhD en Derecho y Ciencia Política (Universidad de Barcelona). Magíster en Economía, Estado y Sociedad: Política y Seguridad (University College London). Magíster en Relaciones Internacionales (Higher School of Economics, Moscow). Investigador del Grupo de Investigación en Aviación Militar de la Escuela de Aviación del Ejército. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0643-0258> - Contacto: andres.fernandez@buzonejercito.mil.co

Introducción

Constituir un sujeto social —individual y colectivo— tiene como prerrequisito la consolidación de una identidad, de una conciencia de sí y de un sentido de sí mismo respecto a los demás (Valdés, 1995, p. 15). Esta construcción subjetiva de la identidad, considerada como un fenómeno subjetivo de elaboración personal y filtro cultural, se conforma a partir de una gran clasificación genérica dentro de un orden simbólico y un imaginario colectivo que constituyen escenarios tanto de la mujer y la feminidad como de los hombres y lo masculino en un mundo binario (Martínez Herrera, 2007). A lo largo del proceso de socialización, la identidad se nutre de la adscripción a grupos definidos por el ámbito de intereses, por el tipo de actividad, por la edad, el ciclo de vida y por todo lo que agrupa o separa a los sujetos en la afinidad o en la diferencia (Barbé, 1984; Lagarde, s. f.; Martínez, 1992).

Las mujeres, como género, comparten la misma condición histórica, pero difieren en sus situaciones particulares, en sus modos de vida y en la diversidad de sus experiencias según su clase social, su pertenencia regional, étnica o religiosa y sus concepciones del mundo, así como en los grados y niveles de participación y poder. Es por ello que se producen cambios en las maneras de ser/hacer mujer, de las que surge una diversidad de experiencias y manifestaciones identitarias (Arango et al., 1995).

Las identidades se constituyen y se construyen dentro de la representación y no fuera de ella. Las mujeres y los hombres aprenden roles de género impuestos por la educación e internalizados a lo largo de sus vidas. Dentro del imaginario social, las categorías bajo las cuales se construye la feminidad normativa están basadas en el modelo esposa-madre, pero dicho modelo ya no es suficiente para dar cuenta de la variedad de situaciones y roles de las mujeres actuales (Fuller, 1988). Hoy en día, una gran cantidad de mujeres ha quebrantado su rol tradicional femenino y ha logrado niveles de cualificación, experiencia profesional y protagonismo en el trabajo equiparables a los de los hombres (Ramos et al., 2003). Sin embargo, pese al ingreso de las mujeres tanto a la educación superior como al mercado laboral, culturalmente esto no ha significado para ellas el acceso completo al espacio de los hombres, pues aún en el espacio público del trabajo y la profesión se mantienen naturalizadas ciertas áreas y actividades como propias o no de las mujeres (Amorós, 1994).

La incorporación de las mujeres en las fuerzas militares, en igualdad formal con los hombres, ha sido uno de los cambios de adaptación contextual más importantes experimentados en las organizaciones castrenses contemporáneas (Duncanson & Woodward, 2016; Moore, 2017), proceso que ha dado como resul-

tado unas fuerzas militares muy plurales. Con un régimen disciplinario general para ambos sexos, las mujeres militares hoy en día desempeñan tareas idénticas y tienen las mismas responsabilidades y salarios que los militares varones (Agudo Arroyo, 2014). La experiencia de las mujeres en las fuerzas militares de diversos países ha sido investigada desde enfoques específicos de las ciencias sociales para identificar cómo la cultura militar percibe la participación de ellas, cómo ellas experimentan y reaccionan ante la cultura (hiper)masculina de los militares en diversos contextos internacionales y cómo, en ocasiones, se producen transformaciones de adaptación contextual dentro de las instituciones (véase, por ejemplo, Baechtold & DeSawal, 2009; Carreiras, 2015; Daverio, 2009; Laurence et al., 2016; Zubieta et al., 2011). Para las Fuerzas Militares de Colombia, uno de los principales retos ha sido cómo proporcionar condiciones de equidad para las mujeres que libremente toman la decisión de ingresar a la vida de las armas (Latorre & Fernández-Osorio, 2018; Zuluaga Ramírez, 2016), sin que el resto de los temas de análisis, en particular los relacionados con la identidad de género, se hayan agotado para comprender el fenómeno en su totalidad.

Aun cuando el papel desempeñado por las mujeres en las Fuerzas Militares colombianas había sido en campos logísticos y administrativos (Cuenca, 2011), la incorporación del primer grupo de mujeres como oficiales en 1976 y como suboficiales en el curso de armas del Ejército Nacional de Colombia en 1983 —en áreas como psicología, medicina, administración y derecho— (Camacho Zambrano, 2018) abrió el camino para la participación femenina en todas las actividades de defensa, integridad territorial, independencia y soberanía de la nación. Ante las demandas sociales de mayor apertura y enfoques diferenciales, mediante el establecimiento de nuevos perfiles ocupacionales, en 2009 se incorporaron las primeras mujeres que se graduaron como oficiales del cuerpo de las armas, al igual que sus pares masculinos (Camacho Zambrano, 2014).

Frente el panorama de apertura en busca de equidad, las posibilidades de ascenso de las mujeres del cuerpo administrativo en ramas del Ejército actualmente van hasta el grado de General, al igual que las mujeres oficiales del cuerpo de armas. En 2013, la primera mujer en llegar al rango de General hacía parte del cuerpo administrativo en la Justicia Penal Militar. Hoy en día, la segunda mujer en ascender al grado de General se desempeña como directora del Hospital Militar en Bogotá (ONU Mujeres, 2017). Como estos casos, los medios de comunicación siguen registrando historias de mujeres militares como *las primeras* en acceder a un cargo, *las primeras* en desempeñar una labor o *las primeras* en cumplir con las expectativas de aquello para lo que se capacitaron (por ejemplo, Comando General Fuerzas Militares de Colombia, 2019b, 2019e), mostrándolas como mujeres que por su

compromiso, dedicación y total entrega cumplen un papel fundamental dentro de las Fuerzas Militares (Comando General Fuerzas Militares de Colombia, 2019a). Además, destacan su valentía y fuerza, factores que las llevan a ocupar lugares establecidos tradicionalmente como masculinos dentro de las instituciones militares, así como su abnegación, espíritu de sacrificio y firmeza para superar obstáculos y ganar batallas en las estructuras jerárquicas masculinas (Comando General Fuerzas Militares de Colombia, 2019c, 2019d).

Estas imágenes, que se convierten muchas veces en arquetípicas, entrecruzan cuestionamientos sobre la forma en que se considera y se espera que sea una mujer militar. Así, a medida que crece la población de mujeres militares en Colombia, es necesario examinar cómo estas han desarrollado y seguirán desarrollando su identidad de género dentro del Ejército Nacional, a partir de las teorías actuales de este campo pertinentes para el estudio de la experiencia de las mujeres en el cuerpo militar (Culver, 2013). En esta área de estudio se ha registrado una explosión discursiva en torno al término *identidad*, al mismo tiempo que se le ha sometido a una crítica minuciosa. La deconstrucción se ha realizado al interior de varias disciplinas, todas críticas de la noción de una identidad integral, originaria y unificada (Hall, 1996). Enmarcada en esta deconstrucción, la *identidad de género* es trabajada como una problemática transversal, cuyo análisis requiere una aproximación pluri- e interdisciplinaria, así como un cuestionamiento de las categorías binarias que prevalecen en el análisis social y el debate teórico de la modernidad: naturaleza/cultura, público/privado, producción/reproducción, e incluso masculino/femenino (Alizade, 2007; Bonan & Guzmán, 2007).

Frente a este panorama, el presente capítulo tiene como propósito problematizar la heterogeneidad y la multiplicidad, en especial, el carácter relativo y cambiante de las identidades de las mujeres y la vinculación de lo femenino con el escenario militar. Siguiendo a Castañeda-Rentería y Contreras (2017), este trabajo se acoge a la idea de que las identidades, como categorías analíticas, son una herramienta útil para el estudio de los sujetos sociales, pues a través de ellas es posible conocer y dar cuenta de los procesos mediante los cuales los individuos —en este caso, las mujeres— construyen y experimentan el ser mujer en un lugar y momento histórico determinado.

Identidad de *lo femenino*: construcción y deconstrucción

Las construcciones culturales que han dado pie a las representaciones de la realidad social y psicológica, así como del cuerpo, conforman lo que se ha deno-

minado “sistema sexo/género” (Ramos et al., 2003). Este sistema es realmente una multiplicidad de sistemas articulados y dinámicos de relaciones de dominación/subordinación que generan oportunidades diferenciadas para varones y mujeres según su cultura, etnia, condición social y orientación sexual. Se entiende por sistema sexo/género aquel conjunto de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anatómica/fisiológica y que dan sentido a la satisfacción de los impulsos sexuales, a la reproducción de la especie humana y, en general, a las relaciones que las personas establecen entre sí. Estas convenciones conforman la trama social que condiciona las relaciones de los seres humanos en tanto personas sexuadas. Cada uno es semejante y diferente. Según los cuerpos, se proveen valoraciones jerarquizadas para hombres y mujeres y se les asigna roles distintos que provienen de prescripciones culturales sobre lo adecuado psicológica y socialmente (Jayme Zaro, 1999), con lo cual se configura el sentido para la construcción de las identidades genéricas (Olavarría, 2007).

Dentro de este sistema, la identidad se constituye a partir de varias dimensiones, en especial, desde la identidad personal —que se configura activamente a lo largo del tiempo y toma lo que considera necesario de la identidad asignada o aprendida— y desde la identidad internalizada —que constituye la identidad propia—. Ambas son transversales a lo social, lo corporal y lo subjetivo de manera real y simbólica en la articulación sexo/género.

La identidad siempre está en proceso constructivo, no es estática ni coherente, no se corresponde mecánicamente con los estereotipos. Cada persona reacciona de manera creativa al resolver su vida, y al resolverse, elabora los contenidos asignados a partir de su experiencia, sus anhelos y sus deseos sobre sí misma. (Lagarde, 2000, p. 61)

Dado que el concepto de identidad no es esencialista, sino estratégico y posicional, repercute sobre el análisis de lo femenino, de las condiciones sociales e históricas que definen y transforman las identidades sociales de género, de las representaciones sociales, la ideología y la cultura que buscan dar sentido a la diferenciación sexual. La categoría de *género*⁴ permite diferenciar diversas aproximaciones

4 Introducido en la década de los sesenta, el concepto de *género* viene a cuestionar una serie de supuestos sobre el sexo, es decir, sobre la creencia (profundamente arraigada) de que la pertenencia a uno u otro sexo es el fundamento de la identidad o, en otras palabras, de la experiencia de sentirnos masculinos o femeninos. El reconocimiento de los contenidos que superan lo fisiológico fue promovido inicialmente desde movimientos culturales, especialmente el de liberación femenina, que planteó una reflexión general sobre el papel tradicional de la mujer en la sociedad y la estructura familiar, reflexión que se hizo extensible a los roles de género en general (Jayme Zaro, 1999). Por tanto, el concepto de género ha de articularse, pero no confundirse, con el de sexo (San Miguel, 2015).

a la identidad femenina. En tanto identidad de género, lo femenino se presenta como una construcción social y cultural, variable, histórica y transformable, que se distingue del *sexo biológico*. Es por ello que se admite la problematización de la identidad de género en las interrelaciones entre lo femenino y lo masculino (Arango et al., 1995).

La feminidad, como la masculinidad, es contingente y cambiante en tanto producción histórico-cultural, aunque existen algunas constantes trans-históricas. Indudablemente, se han producido cambios y avances en la situación familiar, laboral, política y social de las mujeres, y en las relaciones entre los sexos en las sociedades desarrolladas, vinculados con modificaciones en las representaciones de la mujer y la feminidad; no obstante, persisten modelos e ideales que inciden negativamente en la vida de las mujeres. (Tubert, 2010, p. 162)

Es así como las representaciones de lo femenino actúan como modelos que influyen en los sujetos en contraposición a lo masculino⁵. A lo largo de la historia, ha sido posible identificar cierta versión de feminidad que se erige en norma y deviene en hegemónica, de forma que se incorpora en la subjetividad tanto de mujeres como de hombres en un proyecto patriarcal (Olavarría, 2007). Pese a las variaciones históricas de la mayoría de las sociedades conocidas, la construcción social y simbólica de la diferencia sexual está fundada en la representación binaria de lo masculino y lo femenino (Bonan & Guzmán, 2007).

En esta dicotomía, se ha caracterizado el modelo masculino como centrado en metas instrumentales. La masculinidad implica reconocerse a sí mismo como ambicioso, individualista, dominante, fuerte y dispuesto; mientras que las expectativas de la feminidad están centradas en el área afectiva e intersubjetiva. Lo femenino implica definirse como un ser dulce, tierno, afectuoso, compasivo y discreto (Jayme Zaro, 1999). Adicional a esto, se encuentra el mandato de cuidar a los otros cercanos y vulnerables, mandato que hace recaer sobre lo femenino la responsabilidad del sostenimiento de los vínculos, bajo la amenaza de la culpa que aparece si las relaciones se deterioran o se interrumpen (San Miguel, 2015).

5 Siguiendo a Kimmel (1997), la masculinidad está conformada por un conjunto de significados cambiantes atravesados por una constante: la construcción histórico-social de la virilidad, que tiene lugar en oposición a las mujeres y a las minorías sexuales y poblacionales. Por tanto, la masculinidad es ante todo la huida de lo femenino. La identidad masculina nace de la renuncia de lo femenino, no de la afirmación directa de lo masculino a partir de la construcción de atributos propios. Dentro de esta masculinidad, persiste la masculinidad hegemónica, planteada por Connell (1995), y usada para referirse a un tipo de identidad masculina que coincide con la posición social de superioridad de los hombres heterosexuales. El poder configurador de la masculinidad hegemónica se hace evidente en la vida de los hombres, no tanto en su discurso como en sus prácticas, en su identidad representacional, pero esencialmente en la funcional (Bonino, 2002).

Esta representación social de ser mujer se ha instituido en norma (Mateos Sillero, 2013), toda vez que señala lo que le está permitido y prohibido y lo que debería formar parte de su identidad. Con esto, se busca regular al máximo las relaciones genéricas, de acuerdo con el esquema de percepciones de un orden simbólico interiorizado⁶. Estas representaciones son transmitidas por la familia y otras redes sociales mediante procesos de identificación, con lo que se configura el estereotipo dentro de los sistemas culturales de los diferentes grupos sociales.

En cuanto a las representaciones modernas de lo femenino, estas son estudiadas desde las ciencias sociales, que han identificado un estereotipo en el que lo femenino funciona como algo probado y, por tanto, se habla del *eterno femenino*⁷ como arquetipo (Gómez & Perdomo, 1993). Este arquetipo circunscribe la feminidad a rasgos morfológicos y psicológicos que definen a la mujer. Igualmente hace referencia a conductas públicas y privadas que se consideran sistemáticas para los individuos de sexo biológico femenino y se estigmatizan socialmente las que se aproximan al sexo biológico masculino. Por tanto, lo que llamamos *femenino* (caricatura, como todo estereotipo, basada en el arquetipo de la feminidad) se asocia también al cuerpo de la mujer (Jiménez, 2008). El arquetipo femenino conjuga los estereotipos designados a la personalidad, referidos a conductas de rol, referidos a profesiones y a la apariencia física (Deaux & Lewis, 1984). Como lo plantean Bonan y Guzmán, “la diferencia sexual, el sexo biológico, pasa a ser considerada una cuestión real concreta e irreducible y el género un fenómeno determinado por la realidad biológica de los cuerpos” (2007, p. 3).

Pero esa cosa llamada *feminidad* es muy diversa y, por consiguiente, lo femenino no existe como entidad única e inmutable, absolutamente limitada por la biología. En consecuencia, no existe lo que se ha llamado *la esencia femenina*⁸, como

6 Aunque el objetivo aquí no es presentar las diferentes caracterizaciones de lo femenino que se han establecido a lo largo del tiempo, uno de los aspectos identitarios que más se destaca es el discurso social sobre la maternidad. Desde la teoría feminista se ha revelado el carácter construido de la maternidad: se ha demostrado que el imaginario social que la sostiene, además de identificarla con la feminidad, ha generado un ideal de cumplimiento que se supone común a todas las mujeres (Saletti Cuesta, 2008).

7 *El eterno femenino*, obra de tres actos escrita por Rosario Castellanos, presenta la deconstrucción del género como arquetipo, tanto desde la perspectiva de la mujer moderna en lo cotidiano, como desde la antigua creación de los mitos de la mujer, iniciando con Eva (una Eva muy sarcástica, incrédula y tímida) (Sieber, 1999). En cada uno de los actos se van evidenciando distintos niveles de la sociedad de consumo, hasta ir penetrando en el meollo principal de la mujer individual versus su imagen superpuesta. La autora hace notar que la mitificación de la mujer en distintos roles es una consecuencia de la necesidad colectiva de preservar la imagen femenina y aplicarla a la manipulación social (Fox-Lockert, 1982). La deconstrucción del género como arquetipo en *El eterno femenino* implica el estudio de la interacción de los estereotipos colectivos de la cultura de masas y la ideología política, particularmente, en relación con el patriarcado y la validez de este (Sieber, 1999).

8 *La esencia femenina* se concibe como una identidad mítica, una condición innata que atraviesa y constituye a todas las mujeres (Sánchez de Bustamante, 2014). Para Joan Rivière (1929), la idea de la feminidad

tampoco existe algo así como la “experiencia masculina” o la “experiencia femenina” esencial, en general y en abstracto. Como categoría analítica, el *género* es un universo complejo que desborda los límites del pensamiento binario. Por ello, desde la perspectiva de una teoría crítica de lo social, el género permite no solo indagar para comprender, sino visibilizar para deconstruir las relaciones asimétricas que están en la base de las estructuras sociales, así como en las estructuras mismas de los hombres y de las mujeres. Gracias a la categoría del género, es posible menoscabar los dispositivos de la lógica de la dominación de la civilización occidental (Cabral & García, 2005). Por ello, la masculinidad y la feminidad, en última instancia, son experiencias íntimas y profundamente subjetivas (Martínez Herrera, 2007).

Considerando así la experiencia femenina, cabe señalar que el interés aquí es abordar las dicotomías presentadas desde lo arquetípico hasta lo transgresor de lo femenino. A partir de ello, se explora la experiencia de ser mujer, mediada por la manera en que histórica y simbólicamente se ha construido la diferencia sexual que ha producido lo femenino y lo masculino, particularmente, desde un escenario hipermasculinizado como es el campo militar.

Identidad militar femenina: entre estereotipos y contraestereotipos

La identidad profesional está profundamente marcada por la dimensión del género. El proceso de socialización fomenta el desarrollo de actitudes asociadas a la identidad femenina, que en algunos casos puede ser negativa para la promoción y el éxito laboral. Cuando una persona realiza la elección de sus estudios y va desarrollando su carrera profesional, numerosos procesos de género están actuando, repercutiendo no solo en la dirección que toma, sino también en el nivel de compromiso e implicación laboral (Ramos et al., 2003). Como consecuencia, el trabajo profesional desde lo público es uno de los organizadores más importantes de la identidad femenina actual, instaurada a partir de la apreciación de que cada vez un grupo más grande de mujeres laboralmente activas invierten y ocupan un tercio de su tiempo diario en el espacio público⁹. De esta forma,

como construcción, como máscara —no como una especie de marca de nacimiento que prevé nuestro destino, imposible de borrar u ocultar— es lo que se concibe como femenino. No se trata de la esencia de la mujer, sino de una especie de *performance* social susceptible de transformarse (Senabre Llabata, 2014).

9 El acceso de las mujeres a la educación universitaria tiene dos momentos. En el primero, unas pocas accedieron de manera excepcional o disfrazadas de hombres; y en el segundo, se produce el acceso de la mujer (como género) de manera sistemática. Este último momento estuvo enmarcado en un contexto de crecientes

la profesión o el trabajo se constituyen en un espacio mucho más habitado por mujeres (Castañeda-Rentería & Contreras, 2017).

En el campo institucional se crean, como lo define Barbé (1984), identidades institucionales atribuidas y concebidas como las imágenes que los otros disponen de sí mismos; en este caso, identidades autoasignadas por individuos o colectivos pertenecientes a estas mismas instituciones. Estas representaciones, que llegan a ser el fundamento de la identidad institucional, pueden resultar contradictorias con la identidad personal. En esta dinámica de construcción y deconstrucción de identidad, se contienen representaciones colectivas, representaciones compartidas por otros; como ya se expuso, la identidad contiene esferas de identidad compartida. Aun conservando una cierta autonomía, el concepto de *identidad colectiva*¹⁰ no debe ser separado del concepto basilar de identidad.

Dentro de estas esferas identitarias, la identidad de género se configura como un sistema cultural de significado que organiza la vida social. Dado que esta última se entiende como un entramado de las vidas personales, interpersonales y comunitarias, no puede ser separada de la esfera de las organizaciones como las militares. Los ejércitos se han caracterizado históricamente por ser sistemas muy tradicionales y de estructura rígida (Gómez Escarda, 2009). La vida castrense es una ocupación históricamente colmada de estereotipos custodiados por argumentaciones que suscitaban en el imaginario colectivo la imagen del hombre guerrero frente a la de mujer-madre (Martín Martínez, 2009). Este imaginario se ha constituido en una

reclamos y luchas feministas por la igualdad de derechos a inicios del siglo XIX. Empezó en Estados Unidos, continuó en las décadas siguientes en Europa y, hacia fines de siglo, llegó a América Latina. La primera carrera universitaria de la que egresaron la mayoría de mujeres fue medicina, tal vez porque la medicina y el cuidado era concebido como natural para las mujeres, dentro de cuyos conocimientos del hogar estaba la higiene y la salud (Palermo, 2002). Esta primera carrera dio acceso a especialidades de las ciencias de la salud vinculadas con el cuidado y permitió la participación de las mujeres en carreras consideradas típicamente femeninas, como las ciencias de la educación y las humanidades. Aún en el siglo XX, seguía existiendo la histórica diferenciación de carreras femeninas (psicología, odontología y ciencias sociales) y carreras masculinas (matemáticas e ingenierías), que reforzaban la identidad de hombres y mujeres. Con la gradual feminización de la educación, las carreras masculinas empezaron a ser elegidas por mujeres, sin que esto haya significado en muchos casos un futuro profesional en igualdad de condiciones. Como argumenta Gaña (2008): “la anticipación de lo que ellos y ellas pueden esperar del mundo real de oportunidades, condiciona sus opciones, sobre un fondo de creencias y autopercepciones diferenciales según género internalizadas desde los primeros años de la socialización familiar y escolar” (p. 85).

10 Se debe aclarar, como lo hace Grimson (2010), que la identidad y la cultura no son nociones iguales. *Cultura* alude a nuestras prácticas, creencias y significados rutinarios, fuertemente sedimentados por nuestra tradición; mientras que la *identidad* se refiere a nuestros sentimientos de pertenencia a un colectivo. En este caso, a un colectivo establecido dentro del sistema sexo/género. Por tanto, no siempre las fronteras de la cultura coinciden con las fronteras de la identidad. Puede ser que, dentro de un grupo social del cual todos sus miembros se sientan parte, no necesariamente exista homogeneidad cultural.

identidad colectiva¹¹ y, en muchos casos, en una identidad profesional polarizada en el sistema sexo/género. Este paradigma se establece en la medida en que los miembros de la cultura militar fusionan sus identidades organizacionales (colectivas) e individuales en una imagen externa coherente que reafirma la esfera de lo público, a pesar de la heterogeneidad de lo institucional militar y el cruce de esferas identitarias que se intersecan (De Andrade Júnior & Prouse, 2018). A raíz de esto, las identidades personales entran en confrontación con los estereotipos culturales, que son el punto de referencia constante. Esta feminización ideológica de determinadas actividades y ocupaciones reproduce el rol tradicional femenino ligado al cuidado en relación con las diferencias biológicas (Agudo Arroyo, 2014).

Aunque la institución militar ha basado y establecido su identidad desde la idea de masculinidad¹²; de acuerdo con Titunik (2000), también es una institución que disminuye la importancia de las características primordiales y personales y crea una condición de solidaridad comunitaria que trasciende las distinciones individuales. En teoría, tal solidaridad es consistente con este prerrequisito de la cohesión de la unidad, en la que la autoridad militar se establece de acuerdo con el rango y no con la persona (ni sus características personales e identitarias)¹³. Las mujeres, entonces, han sido asimiladas en un ambiente institucional intrínsecamente conectado con la masculinidad, pero hipotéticamente neutral a las cualidades personales del otro (Titunik, 2000). Ciertamente,

Los militares, como categoría social, se definen en términos de inclusión, debido a una identidad construida de manera sólida y constante con su imagen externa, en especial porque es transmitida mediante agentes de comunicación que son expertos en el uso simbólico. Y artificialmente, a través de ellos, la sociedad consigue informarse de lo que hacen los militares o lo que deberían ser. (De Andrade Júnior & Prouse, 2018, p. 14)

11 Se debe aclarar que no es en ningún modo obligatorio que todos los sujetos que contribuyen a la formación de un actor colectivo compartan plenamente todos los componentes de una misma identidad colectiva (Barbé, 1984).

12 Tradicionalmente, la guerra se ha considerado un asunto de hombres. Más aún, la figura del guerrero ha constituido un referente primordial de identidad en la socialización masculina infantil, donde características como la fortaleza, el valor, la agresividad y la osadía han representado sinónimos de virilidad y la hombría (Londoño, 2005).

13 De acuerdo con King (2013), es precisamente esta cohesión basada en la competencia profesional y no en valores culturales arbitrarios la que ha permitido en las Fuerzas Armadas del Reino Unido que minorías étnicas, religiosas y colectivos LGBTI hayan podido servir en las diversas fuerzas. Este autor recalca que la rescisión de las restricciones estadounidenses al servicio militar de homosexuales ha enfatizado en la cohesión de las tareas —lo impersonal y lo profesional—, sobre la cohesión social.

Aun cuando existe una identidad colectiva sólida, las relaciones de género masculino/femenino han sido definidas y reproducidas en el discurso organizacional militar desde categorías de identidades genéricas o arquetípicas, macro- o histórico-temporales, las cuales “no se refieren a un fenómeno complejo que se produce con características particulares en la personalidad de los sujetos individuales sino a la identidad del hombre/mujer tradicional o del hombre/mujer de la sociedad moderna o posmoderna” (Barbé, 1984, p. 75). Es así como estas identidades arquetípicas han respondido a los cambios en la identidad masculina y femenina a lo largo de diversos contextos históricos, aunque de manera menos cambiante para el caso de las mujeres frente al de los hombres.

A lo largo de la historia, la presencia femenina como integrante de fuerzas bélicas ha producido construcciones típicas (estereotipos de mujeres guerreras), a partir de mujeres que han desempeñado papeles relevantes en los ejércitos. Tales estereotipos se han agrupado en cuatro grupos: 1) figuras próximas al mito que representa la resistencia, la heroicidad y la inspiración en la causa que se defiende; 2) líderes que comandan ejércitos enteros o unidades concretas, ya sean masculinas, mixtas o femeninas; 3) mujeres que, debido a la secular tradición masculina de los ejércitos, se enlistan en estos haciéndose pasar por hombres; y 4) mujeres que se incorporan en ejércitos regulares sin ocultar su propia condición y son consideradas con los mismos criterios que los hombres (Martín Martínez, 2009).

Dicha presencia se puede fácilmente calificar como desacostumbrada, puesto que las normas jurídicas y sociales no han permitido una mayor presencia activa de las mujeres en los ejércitos hasta bien entrado el siglo XX [...] en Latinoamérica: Chile en 1995; Uruguay y Honduras en 1997; Perú en 1998; Ecuador y El Salvador en 2000; Venezuela en 2001 y Paraguay en 2003 [...]. Sí que resulta novedoso, y especialmente característico de los tiempos actuales, la aparición y consolidación de iniciativas (y) esfuerzos orientados a permitir una integración real de las mujeres en las Fuerzas Armadas, introduciendo así, de hecho, la perspectiva de género en los cuarteles. (Martín Martínez, 2009, p. 31)

En las dinámicas de profesionalización de las fuerzas militares, las discusiones sobre la inclusión de las mujeres como parte de las instituciones castrenses se han suscitado en diversas esferas. Los escépticos temen que la presencia de mujeres en los ejércitos pueda obstaculizar la eficiencia de una organización que consideran más apropiada para los hombres; mientras que los defensores afirman que se debe dar igualdad de oportunidades a las mujeres que sirven dentro de las filas. Estas dos posturas no necesariamente son contradictorias o excluyentes (Hong, 2002). Aunque la postura de los escépticos pierde fuerza, los diversos gobiernos no parecen

contrarios a que las mujeres desempeñen en sus fuerzas militares funciones tradicionalmente propias de ellas, pero es en materia de combate (una tarea denominada como masculina) donde más reacios se han mostrado a incluir mujeres en sus filas (Lence Reija, 1995). Dentro de los factores encaminados a lograr la inclusión y la igualdad de las mujeres frente a los hombres se encuentra la perspectiva de género, que, como proceso, exige cambios graduales en una institución que no ha estado acostumbrada a una equidad de géneros. No obstante, estos debates tienden a ignorar la perspectiva de las propias mujeres militares (Sasson-levy, 2003).

Aunque el debate teórico sobre la participación de las mujeres en las fuerzas militares no es novedoso, sí ha tenido un giro al analizar, primero, el mantenimiento de las operaciones de paz y la participación de las mujeres militares en ciertas vías específicas como las operaciones de consolidación y mantenimiento de paz, contrainsurgencia y estabilización luego de la guerra fría; y segundo, el ingreso de mujeres cada vez mayor a las fuerzas militares para cursar y disfrutar carreras en estas instituciones (Duncanson & Woodward, 2016). El nexo género-militar necesita comprenderse y dar cuenta de ese hecho, mientras permanece alerta para contribuir a los objetivos feministas de igualdad de género, paz y justicia en equidad (Moore, 2017).

De acuerdo con el feminismo de corriente más liberal y con una aproximación empírica, los dilemas sobre la inclusión de las mujeres en lo militar, particularmente en roles de combate, no han estado en el centro de la discusión (King, 2013). Si las mujeres son o no capaces de asumir roles militares no es importante para el análisis, sino más bien si las mujeres deben buscar inclusión dentro de las filas, al tenor de la pregunta si este sería un progreso para las mujeres y el feminismo (Goldman, 1982; Carter, 1996). Desde la década de los setenta, el debate se ha llevado a cabo entre dos posiciones políticas opuestas. Por un lado, están quienes defienden el “derecho a luchar”, haciendo hincapié en la igualdad de las mujeres con los hombres. Por otro lado, están las feministas antimilitaristas, que argumentan que la participación militar de las mujeres simplemente legitima una institución, lo que es antitético a los objetivos propios del feminismo (Duncanson & Woodward, 2016).

Silva (2008) se cuestiona si presentar mujeres de combate pone en primer plano la cuestión central sobre las posiciones de las mujeres en las fuerzas armadas. Se permite cuestionar si el Ejército (en este caso, el norteamericano) brinda oportunidades para el empoderamiento de las mujeres, con lo que ofrece un escape frente a las normas de género de la sociedad civil restrictivas, o esta institución, con su estructura e historia profundas de género, simplemente explota la retórica del empoderamiento para utilizar el trabajo de las mujeres, al mismo tiempo que privilegia la masculinidad y reproduce la ideología de género tradicional.

Para Wills (2005), cuando las mujeres ingresan a las filas de instituciones armadas no están ni traicionando su naturaleza femenina ni quedando subyugadas ante la lógica patriarcal, sino que están infringiendo barreras construidas por una mirada masculina que les asignó imperativamente el ámbito doméstico y de cuidado como el terreno de su realización, siempre bajo la mirada proteccionista masculina. Un comienzo de superación de los estereotipos femeninos se alcanza cuando las mujeres transgreden fronteras y se abren camino hacia espacios antes vedados a su presencia.

De muchas formas, el contexto militar puede verse como un potenciador de empoderamiento para las mujeres, pues ofrece un escape a las normas de género impuestas desde las identidades genéricas binarias, pero su estructura e historia de género privilegia la masculinidad y reproduce la ideología tradicional de género. Las mujeres pueden convertirse en guerreras (Lence Reija, 1995), sin embargo, puede ser cuestionada la forma en que las mujeres militares adoptan comportamientos y características tradicionalmente no femeninas y aún conservar sus identidades como mujeres, como ellas mismas. No obstante, establecer un género en formas culturalmente reconocibles es crucial para la concepción más profunda de uno mismo, así como la forma esencial de tener interacciones importantes con otros (Silva, 2008).

Sin que la cuestión se haya zanjado, los esfuerzos investigativos han estado enfocados a comprender por qué, aunque existe una mayor participación de mujeres en las instituciones militares, esta sigue siendo problemática, ya que no alcanza la cuota de participación representativa. Un factor particular que ha afectado la participación de mujeres en el ejército es la necesidad de navegar en la cultura masculina. Las mujeres deben superar el estereotipo de que tradicionalmente no deben matar o ser violentas, o sea, que no pueden ser soldados (DeGroot, 2007). Además, debido a que los militares enfatizan que la unión masculina es esencial para la cohesión de grupos pequeños, las mujeres se ven obligadas a emplear estrategias como acentuar demasiado o subestimar su feminidad para redefinir su género y así asimilarse en la cultura militar (Rosen et al., 2003). En este contexto de identidades genéricas, las mujeres deben navegar en una cultura en la que no saben si es posible equilibrar la identidad de un guerrero, un miembro del ejército, con una identidad femenina, sin comprometer una u otra (Herbert, 1998).

Bem (1983) afirma que aunque la mayoría de las personas desarrollan un esquema de género durante la primera infancia, cuando las mujeres ingresan en empleos dominados por hombres —como los militares—, deben aprender a redefinir lo que significa ser mujer. Esto se debe a que en la educación militar se forja

un sujeto institucional al mismo tiempo que un sujeto masculino (Pérez Bravo, 2011); la conformación de sujetos femeninos, entonces, entra en disputa al no tener un espacio de desarrollo propio en términos de igualdad. En este sentido, Frutos Balibrea (2009) expone:

La igualdad como valor heredado de la modernidad constituye el marco de referencia de los roles de género. Este valor fue trasladado desde la moral a la política. La cuestión es si en las Fuerzas Armadas el debate entre diferencia / desigualdad entre hombres y mujeres se resuelve en términos de equidad. Las mujeres al entrar a un espacio definido absolutamente como masculino tienen que enfrentarse a un problema de identidad y a procesos de aculturación. Desde una dimensión subjetiva de la igualdad podríamos decir que nadie quiere ser “otro”, en todo caso, “ocupar el lugar del otro”, en este caso las mujeres aspirarían a ser “como hombres” sin dejar de ser mujeres. Pero también la incorporación de mujeres interpela a los hombres porque dejan de tener un espacio exclusivo y la institución empieza a convertirse en algo híbrido. (pp. 260-261)

En este aspecto, Herbert (1998) encontró que las mujeres en el ejército se sienten presionadas para manejar su identidad de género, por tener que enfatizar sus cualidades femeninas o masculinas para ser soldados exitosos. En su estudio encuentra que algunas mujeres sintieron que necesitaban actuar de manera más femenina para asegurarse de que aún eran vistas como una mujer real (idealizada), mientras que otras sentían la necesidad de actuar más masculinas para asimilarse mejor en la cultura militar. Reforzando este argumento, Cuadrado (2004) encuentra que las mujeres, para funcionar como líderes, deben presentar características contraestereotípicas, ya sea asemejándose a los hombres que ejercen el mismo rol que ellas y distanciándose de los estereotipos de las personas de su mismo género o llegando al extremo de la hiperfeminización para la consecución de beneficios.

Siguiendo esta idea, Höpfl (2003) plantea que la incorporación al cuerpo militar se logra a través de la cancelación de lo femenino. Las mujeres pueden ser juguetes o cuasihombres; de cualquier manera, son desmembradas para mantener el buen orden dentro de la institución. No obstante, su análisis no se refiere a los choques físicos entre hombres y mujeres, sino al choque entre ideas de sexualidad. Para ser miembros de la institución militar las mujeres deben tener un pene metafóricamente. Al convertir a las mujeres reales y sus cuerpos físicos en meras representaciones, el poder disruptivo del cuerpo femenino se neutraliza y se hace seguro. Es irónico que la adquisición del falo así representada se interprete como un triunfo del feminismo. Para Höpfl (2003), las organizaciones militares no parecen ser un lugar para las mujeres con cuerpos físicos que producen sangre menstrual,

leche materna, olores maternos; las mujeres solo pueden ser admitidas en formas representativas, en formas arquetípicas.

En 2009, Benedict entrevistó a múltiples mujeres que indicaron una pérdida de feminidad en el ejército. Atribuyeron esta pérdida a varias cosas, como el uniforme unisex de los militares, la necesidad de mantener su cabello de cierta manera, el poco maquillaje y la falta de accesorios que puedan demarcar feminidad o gusto por la moda. Ya que el cuerpo constituye el frente de inscripción de identidad más inmediato (Ayús Reyes & Eroza Solana, 2007), al desligarlo del estereotipo y diluirlo en el mundo de lo “sin sexo” despoja a las mujeres de su identidad anterior al mundo militar. Tras el análisis de las experiencias de las mujeres en el ejército, este estudio demostró que muchas de ellas se ven obligadas a adoptar una identidad de género *genérica* (masculina), que no es natural para ellas, pues deben recurrir a enfatizar sus rasgos femeninos o masculinos.

Igualmente, Agudo Arroyo (2014) encuentra que en España la igualdad en las Fuerzas Armadas ha ganado terreno; sin embargo, existen resistencias, sobre todo, por parte de la población masculina, en la que sobrevive una mentalidad tradicional acerca de los roles de cada género. “No solo entre los varones que hacen referencia al empleo que hacen sus compañeras, para su propio beneficio, de las ‘armas de mujer’, sino también entre algunas mujeres que usan la “debilidad” para obtener privilegios en el trabajo” (Agudo Arroyo, 2014, p. 15). En ocasiones, se ven abocadas a asumir comportamientos masculinos como propios, en un proceso de aculturación o de transformación de su identidad, con el fin de no ser menospreciadas por los compañeros de profesión y estar por fin en el terreno de lo igualitario.

El caso venezolano presenta un escenario complejo. Según Moreno Orta (2013), las reiteradas prácticas discursivas militaristas han impuesto como hegemónico en el resto de la sociedad un imaginario simbólico de lo militar en la violencia, en torno al cual los procesos de identificación colectiva han asignado un modelo de interpretación del mundo androcéntrico. La manera como se ha establecido en el imaginario social venezolano la cultura militar fundada en lo heroico y la guerra ha traído consigo una representación de la política como ejercicio masculino y guerrero, consolidado en las representaciones sociales normativas hegemónicas de género. En el seno de la Fuerza Armada venezolana persisten normativas hegemónicas masculinas y una concepción dicotómica de género, además resaltan elementos de jerarquización social en cuanto a las características femeninas.

Pérez Bravo, realiza en 2011 un estudio sobre la identidad militar en el Ejército de Chile. Su investigación encuentra que uno de los marcadores identitarios de la educación militar son los simbolismos que caracterizan la masculinidad tradicional,

lo cual implica cuerpos fuertes, resistentes y capaces de dominarse y dominar. Por tanto, convertirse en militar exige el control y represión de las emociones que reflejen temor o debilidad¹⁴. “El proceso de formación militar —despersonalizado, indiferenciado y homogeneizante— se inspira en un sujeto normativo abstracto que estaría por encima de los sujetos reales, sean estos hombres o mujeres. [...] Esto problematiza el que las mujeres puedan ser representantes de este universal” (p. 180).

En esta búsqueda de igualdad, algunas mujeres transgreden su identidad para ajustarse a la norma masculina y, así, ser reconocidas como pares y validadas como iguales, o bien sufren su identidad, pues le atribuyen un significado inferior desde una relación jerárquica de subordinación. Sin embargo, como anota Pérez Bravo (2011), este discurso a favor de la igualdad de género en el que se pone en circulación la lógica de méritos individuales, cuando se trata de mujeres, entra en contradicción. Las cadetes son abordadas de modo indiferenciado como parte de la categoría mujer para efectos de distribución de oportunidades de acceso, trabajo y diseño de la trayectoria laboral. Las mujeres son remitidas a una versión universal y esencialista de la mujer, una versión arquetípica. En este sentido, el modelo de identidad femenina se relaciona con la versión que, para reproducirse, excluye lo masculino.

La educación militar, de trato indiferenciado, tensiona y disloca la identidad tradicionalmente entendida como “femenina”, en cuanto a las normas y modos de expresión, llamándoles a suprimir aquellas expresiones acordadas socialmente como “de mujeres”. El conflicto es visible en la necesidad de negar parte de lo “femenino”. Parecen entonces, obligadas a masculinizarse en términos de volverse fuertes, mantener control y dominio para insertarse y convertirse en militares. (Pérez Bravo, 2011, p. 185)

Ahora bien, sin que la revisión de casos presentada haya sido exhaustiva, se observa que, aunque desempeñar roles de género de manera reconocible culturalmente es crucial para la concepción de uno mismo (así como para formar interacciones significativas con los demás), cuando las mujeres militares adoptan comportamientos y características tradicionalmente no asociadas a lo femenino esperando conservar sus identidades como mujeres —como ellas mismas—, sus acciones son puestas en duda. Si bien las prácticas identitarias reflejan una agencia

¹⁴ A lo que se denomina *soldado*, en este punto, corresponde a una categoría arquetípica: aquellos preparados física y psicológicamente para la resistencia, la asertividad y el mando de tropas. Este diseño lleva más de cien años centrado en la morfología masculina, así como en otras características asociadas con lo masculino en contraposición a lo “femenino” (Camacho Zambrano, 2014).

humana capaz de negociación, transformación y renovación, siempre son limitadas y condicionadas por la estructura de las relaciones sociales. Por esta razón, las mujeres militares se han representado como sujetos que se mueven entre dos opuestos identitarios relacionados con el sistema genérico binario.

Siguiendo la tesis de Sasson-Levy (2003), las mujeres soldados en roles masculinos adoptan identidades discursivas y corporales características de los soldados hombres que significan tanto resistencia como complacencia al orden genérico militar. Estas prácticas subvierten el régimen militar de género binario tradicional, ya que las mujeres se niegan a aceptar definiciones militares de feminidad y masculinidad como identidades esencialmente dicotómicas, por lo cual transitan entre ellas. Ahora bien, al mismo tiempo, la adopción de la identidad masculina por parte de las mujeres puede interpretarse no como una subversión, sino como colaboración con las normas androcéntricas militares.

Así pues, al entender desde una visión normativa el género, es decir, solo percibido como una experiencia natural, la idea de mimetización y alineación —de colocarse una máscara detrás de la cual las mujeres siguen siendo otras diferentes a las que aparentan (Daverio, 2009)— toma relevancia y se fundamenta. No obstante, desde los enfoques identitarios, la identidad no es algo que se logra o no, sino que se considera como uno de los componentes de la dimensión subjetiva de la acción. En esta dinámica subjetiva de construcción-deconstrucción, mantener un sentido de identidad femenina requiere de las mujeres militares la transposición de definiciones civiles de feminidad —que han asumido y conocido durante toda su vida— al ámbito militar, incluso cuando estas definiciones se oponen directamente a los valores de la cultura militar.

Más allá de las historias femeninas que rompen esquemas: mujeres militares colombianas

En 1976 se dio el primer paso institucional para permitir la incorporación de mujeres en el Ejército Nacional de Colombia. En dicho año, doce mujeres lograron el ingreso al escalafón militar como oficiales administrativas con especialidades en medicina, odontología, arquitectura, derecho, bacteriología, administración y educación (ONU Mujeres, 2017). No fue sino hasta 2009 que ingresó a la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” la primera promoción de cadetes mixta conformada por 62 mujeres, de las cuales se graduaron 48 en diciembre de 2011, quienes podrán acceder al grado de General desde distintas armas (Camacho Zambrano, 2018, pp. 39-40).

De acuerdo con Camacho Zambrano (2011), el ingreso de este primer grupo de mujeres coincidió con el proyecto para establecer el sistema educativo de las Fuerzas Armadas, articulado con la formación en derechos humanos y derecho internacional humanitario. Alineada con estas primeras acciones encaminadas a la igualdad entre hombres y mujeres, en 2015 se establece la Directiva Permanente n.º 30, que busca la equidad de género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos; así como la Directiva Permanente 2015 1110000277-MDN-CGFMJEMC-SEMCFJI-JEDHDIH-23.1 (Comando General de las Fuerzas Militares, 2015), en la que se fijan los lineamientos estratégicos para las Fuerzas Militares en equidad de género, enfoque diferencial y prevención de violencia basada en género.

Estas disposiciones, al igual que las necesidades de la Fuerza, han permitido graduar hasta el momento mujeres de las Armas en Aviación, Inteligencia, Ingenieros, Comunicaciones, Artillería, Caballería y del Cuerpo Logístico en las especialidades de Transportes, Armamento e Intendencia (Ministerio de Defensa, 2018). Aunque este es un logro importante para la inclusión de la mujer uniformada dentro de sus filas, así como en sus escenarios y cargos de toma de decisiones en seguridad y defensa, existen aún percepciones limitantes en cuanto al rol de la mujer en el Ejército y la proyección de su identidad social como mujer militar (Fernández-Osorio & Latorre-Rojas, 2018b).

Sumándose a las discusiones de los diversos ejércitos del mundo occidental sobre el papel que deben tener las mujeres en la institución castrense, en particular, la pertinencia que podrían tener en la línea de operaciones, campo reservado para los hombres (Zuluaga Ramírez, 2016), en Colombia el debate se ha dado en diferentes niveles sociales y gubernamentales. Las discusiones se han enmarcado en que la participación de las mujeres rompe con estereotipos y, por tanto, cuestiona y trasciende el precepto de que la guerra es y ha sido una cosa de hombres. Los que están en contra señalan que la participación femenina debe estar limitada a asuntos administrativos, no operativos, porque, aunque la guerra tiene un importante componente tecnológico y requiere apoyo logístico, continúa siendo un asunto que requiere fuerza y destreza física; algo que, según este tipo de opciones, la mujer no posee (ONU mujeres, 2017).

Superado el hermetismo del Ejército Nacional con relación a las disposiciones de socialización, los estudios para comprender la participación de mujeres en las instituciones militares han comenzado por saber quiénes son, de dónde vienen y qué esperan de su carrera militar. Los esfuerzos se han centrado, primero, en caracterizar la población estudiantil de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (Fernández-Osorio et al., 2018) y, segundo, en interpretar la

construcción del rol de la mujer militar, entre otros temas (Fernández-Osorio & Latorre-Rojas, 2018a).

Para el caso del análisis de identidades en el Ejército Nacional, los estudios se han aproximado a la propuesta que expone la caída del orden institucional, en la que se apunta que, a raíz de la globalización, ya no hay posibilidad de mantener sistemas integrados de creencias, por lo que es necesario concentrarse en el sujeto militar como objeto de estudio (Corcione Nieto & Cabrera-Cabrera, 2018). Este proceso apunta a la pérdida de vigencia de las instituciones para dar lugar a que los individuos piensen su vida, se proyecten en ella y comprendan su situación en el sistema mundo¹⁵ (Pérez Bravo, 2011).

En este constructo teórico de lo que se llama *identidad militar femenina*, los estudios realizados por Camacho Zambrano (2011, 2014, 2018) para el Ejército colombiano muestran que se encuentra en proceso la construcción de las mujeres como agentes políticos y como sujetos militares. Se parte del hecho de que la educación militar impartida en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” actualmente no tiene restricciones para la elección del arma, dado que todos los estudiantes reciben el mismo modelo de formación. Como resultado de este esquema de homogenización, se asume un fenómeno de neutralización de las identidades de lo femenino y lo masculino y se instaura una identidad única y totalitaria: la identidad militar. En esta dinámica, las mujeres adoptan una identidad social de género que minimiza los rasgos femeninos y asume como propias las conductas que enmarcan lo militar asociadas con lo masculino (Fernández-Osorio & Latorre-Rojas, 2018b).

En consecuencia, el papel de las mujeres en el Ejército Nacional sigue siendo contradictorio debido al esencialismo de género para la disposición de armas, ya que, por un lado, se asume la igualdad y, por el otro, en la práctica y proyección laboral futura, se les considera útiles únicamente en labores administrativas y de oficina. Aunque esta contradicción no se expresa de manera directa, sí se evidencia la existencia de condiciones estructurales sutiles y a la vez determinantes que restringen tanto a hombres como a mujeres en ciertas posiciones de sujeto —para este caso, femenino— de las cuales es muy difícil salir (Camacho Zambrano, 2014).

15 El concepto *sistema mundo* “surgió como contrapartida al primer eurocentrismo, que pensó que Europa, desde sus pretendidos orígenes griegos y medievales latinos, produjo desde dentro los valores, los sistemas instrumentales que se universalizaron en los últimos cinco siglos, en el tiempo de la modernidad” (Dussel, 2004, p. 202). Aquí se sigue a Marcus (2001) desde la ola de capital intelectual de lo posmoderno que sale de los lugares y situaciones locales de la investigación etnográfica convencional, al examinar la circulación de significados, objetos e identidades culturales en un tiempo-espacio difuso.

En medio de esta dicotomía, la construcción de la identidad militar por parte de las mujeres entra en una lucha constante que gira en tono a conceptos esencialistas (opuestos en el campo binario). El comportamiento definido como propio de un género se fundamenta, para el caso colombiano, en lo tradicional-conservador, con la naturalización de la división de tareas con base en el género y con la asunción del dimorfismo biológico como el estándar de lo que se considera masculino y femenino. Las mujeres militares adoptan —al igual que muchas en ambientes hipermasculinizados— lo que Camacho Zambrano (2014) denomina *géneros performativos*, “los cuales describen comportamientos y simbolismos asociados con el manejo del cuerpo que son reconocibles por el entorno y atribuibles a un género específico como la delicadeza o la fuerza, la ternura o la vulgaridad, entre otras, que se establecen así como polos por los cuales se perciben las actitudes de una persona” (p. 106). En el entorno militar, lo performativo se asocia a lo masculino. Esto lleva a que se refuercen actitudes y comportamientos de lo masculino, a pesar de que el discurso oficial enuncie ecuanimidad para los géneros en el Ejército.

En esta dinámica de coerción de la Fuerza, las mujeres buscan mecanismos para integrarse y ser parte del todo —en este caso, del todo masculino—, que para Camacho Zambrano (2018) se denomina la *masculinidad femenina*. En esta lucha por pertenecer, las mujeres establecen procesos de imitación que luego deben ser desligados (tanto en el ámbito militar como en el civil), ya que se sancionan socialmente si no son lo suficientemente femeninas.

Las mujeres se enfrentan a una doble exigencia dentro del Ejército y muy seguramente en muchos otros oficios, y es la de ser tan competentes como un hombre en todas las actividades pero además conservar su feminidad que se valora básicamente en su capacidad de seguirse viendo delicadas y hermosas. La mayoría de las mujeres de la ESMIC acepta este imperativo social con agrado, desean verse lindas y continuar siendo delicadas, dos virtudes que nunca se han considerado útiles para el oficio militar [...]. A estas clases de protocolo y etiqueta militar se les suma a las mujeres algunas clases de *glamour*, donde se les enseña cómo maquillarse, vestirse, peinarse para ceremonias y reuniones, también se les enfatiza en algunas formas de saludar, caminar y hablar que les permita conservar su delicadeza y feminidad. (Otálora Parra, 2015, p. 85)

Como se observa, es aquí donde las mujeres que hacen parte de este espacio masculino, al ver que su mimesis es infructuosa para su integración y legitimación, aceptan la fase del esencialismo estratégico¹⁶ de la hiperfeminización establecida

16 El concepto de *esencialismo estratégico* permite comprender los procesos mediante los cuales las mujeres —para el caso que plantea Martínez Cruz, las mujeres indígenas— se constituyen como sujetos en

institucionalmente (Camacho Zambrano, 2014). De acuerdo con esta postura, las mujeres hacen a un lado determinada identidad u otra en función de la adaptación a la institución militar que está estructurada sobre lo masculino (como hegemónico-conservador). Esta adaptación identitaria no tiene otro fin que buscar la cohesión y la pertenencia a la institución, es decir, se trata del manejo de las identidades relacionales más que de las identidades categóricas que siguen intactas en este juego de ocultamiento.

No solo existen identidades femeninas contradictorias: existen múltiples mujeres militares

Pensar la identidad femenina en ambientes institucionalizados sobre la base estereotipada de lo masculino —tanto en su expresión corporal, hábitos y costumbres como en su configuración cultural y organizacional— no es un camino fácil ni de trayectoria unilineal. Esto es así, debido a que la esencia de lo castrense, además de estar constituida históricamente por soldados hombres motivados por su masculinidad, deja por fuera la construcción de lo femenino (esencialista o no) como elemento que pueda interactuar en esta relación. De hecho, la masculinidad fue y es un factor motivador clave que alienta la solidaridad en los integrantes de la institución, cuyas lógicas obedecen al código del soldado de combate (King, 2013).

Desde lo público, lo militar y la acción militar se han visto como el escenario y el trabajo de los hombres. No obstante, los cambios producidos por la guerra y los cambios en los roles y las vidas femeninas de la sociedad contemporánea han transformado la percepción cultural de la participación de las mujeres en la vida militar (Torres-Reyna & Shapiro, 2002), como se ha evidenciado a lo largo del texto.

A pesar de ello, en el contexto suramericano sigue vigente el debate de si permitir o no personal femenino en especialidades relativas al combate. Estas discusiones guardan relación con el paradigma de masculinidad hegemónica, que refuerza la visión de la superioridad de unas características de género sobre otras (Moreno Orta, 2013). “Las actitudes hacia la mujer, la integración de la mujer en la profesión militar, las oportunidades que tienen en las academias militares, los problemas de relación con el sexo dominante y la ausencia de estándares de

contextos específicos politizando sus identidades. Este esencialismo evidencia un interés político, en cuyo marco se acepta temporalmente una posición esencialista de identidad, que no es la expresión de una esencia, sino un recurso o capital político para posicionar ciertos sectores o intereses (Martínez Cruz, 2016).

evaluación específicos por género que conducen a la discriminación comenzaron a estudiarse a comienzos de los años 80” (Lupano et al., 2008, p. 198).

Sin que se haya llegado a una determinación sobre este tema, el ingreso de mujeres a las instituciones militares sigue realizándose sin que se encuentre claridad acerca de las características identitarias que se espera de ellas. Ante el poco entendimiento de la participación femenina (en todas las dimensiones sociales), los elementos de concepción de identidad se definieron a partir de concepciones polares, es decir, dualidades absolutas, en donde la identidad de un grupo se definía solamente en contraste y en oposición a otros, lo que acercaba a la comprensión de un fenómeno más bien descriptivo, reductible a la suma de sus rasgos definitorios (Portal Ariosa, 1991). De esta manera, se estructura la idea de una mujer militar como un tipo único que se mueve en dos polos opuestos.

A raíz de esto, las nuevas propuestas investigativas exploran la identidad como la articulación de una historia personal y una tradición sociocultural. Como se ha expresado, el imaginario hegemónico del género es un potente motor en la construcción de las identidades individuales, tanto de hombres como de mujeres, así como en la formación de subjetividades colectivas de gran impacto en la vida social. Ambas, subjetividades colectivas e identidades de género, se constituyen a través de procesos de estructuración provistos y sustentados en la memoria social que incluye reminiscencias, actitudes y sentimientos, reglas sociales, normas, patrones cognitivos, conocimiento científico y tecnológico (Bonan & Guzmán, 2007). De acuerdo con este enfoque,

no se pueden pasar por alto los roles, las presiones situacionales y las definiciones impuestas y heredadas de la realidad social. En tanto se reconoce que la identidad es una combinación de propiedades comunes a un grupo de actores, pero que también debe referirse a las propiedades individuales que se dan dentro de esas combinaciones, y que en su construcción median las instituciones y los roles, la perspectiva permite dar cuenta sobre la dialéctica entre lo social y lo individual y los elementos intermedios que median su relación. (Pérez Bravo, 2011, p. 173)

De manera que las identidades, como productos sociales, dotan de sentido a las propias interacciones sociales que, como tales, son resultado de la organización social del sentido, es decir, de la cultura (Giménez, 2007). Por ello, para poder hablar de qué es ser/hacer mujer, como sujeto social e individual, siempre será imprescindible la discusión de la categoría de género.

En este sentido la utilidad de la categoría de género es amplia, implica no solamente el modo como la simbolización cultural de la diferencia sexual afecta las relaciones

entre hombres y mujeres, sino también como estructura la política, la economía, el sistema jurídico legal, las instituciones del Estado, la vida privada, la intimidad, las ideologías, las ciencias y otros sistemas de conocimiento, etc. (Bonan & Guzmán, 2007, p. 2)

Con ello se puede afirmar que el concepto de identidad social es una construcción inseparable de la concepción sociológica y antropológica que se tiene del sujeto social, la cual está constantemente en proceso de reformulación y transformación (Portal Ariosa, 1991). En definitiva puede decirse, como lo plantea San Miguel (2015), que la identidad no es unitaria sino poliédrica, y que, del conjunto de sus atributos, cada persona se siente (de manera subjetiva) más definida por unos u otros rasgos de identidad nacional, religiosa, de clase o racial. La impronta de dichos modelos de identificación tiene variaciones histórico-culturales y variaciones individuales. Por consiguiente, la identidad femenina se encuentra en un cauce de indeterminación cuando es pensada como una construcción en la cual el orden simbólico es variable (Martínez, 1992).

De acuerdo con lo que propone Silva (2008), debido a que nuestra cultura legitima la identidad de género solo cuando es percibida y experimentada como natural, mantener un sentido de identidad parecería requerir que las mujeres transpongan las definiciones civiles de feminidad que han conocido toda su vida al contexto militar, incluso cuando estas definiciones permanecen en oposición directa a los valores de la cultura tradicional militar. De este modo, se podría argumentar que las mujeres tienen imágenes más ambiguas y conflictivas, un material más complejo a partir del cual construir la noción de sí mismas, lo cual no se puede conciliar fácilmente con las definiciones de realidad masculina (Höpfl, 2000).

Así, pues, esta lucha constante de construcción y deconstrucción de la(s) identidad(es) ha permitido que dentro de las Fuerzas Militares se haya ido configurando y multiplicando un sujeto femenino militar que emerge en un marco de búsqueda de igualdad de derechos como sustento básico de interacción para llegar a una relación de espacios equitativos. En este camino, este sujeto militar femenino ha transgredido las identidades genéricas binarias asumidas por parte de las instituciones castrenses, lo que le ha permitido diluirse entre identidades opuestas para presentarse como un sujeto social que debe ser comprendido.

Reflexiones finales

Pensar la identidad como proyecto es ubicarla en el lugar de la búsqueda. No hay un fin a cumplir ni un lugar preciso al que llegar, lo que hace que se

construya y deconstruya desde múltiples experiencias y pluralidades. El fin está ligado a la experiencia propia y relacional, producto de la construcción misma en los contextos histórico-culturales. Siendo así, la identidad femenina debe ser tratada como resultado de las experiencias de las mujeres y como una construcción. En este punto, se debe cuestionar lo femenino definido en contraposición a lo masculino, para reinventar (desde ellas mismas) lo femenino y el ser mujer, de forma que su experiencia se inscriba como referente primordial en la construcción de una nueva y siempre mutante identidad.

A través de lo expuesto, se ha podido entrever que no todas las identidades femeninas están para revolucionar los roles de género dentro de las Fuerzas Militares. Algunas de ellas se verán como constructoras activas de identidades significativas que resistan la hegemonía de lo masculino en lo militar, otras simplemente asumirán su experiencia femenina y el quehacer de ser mujer militar como una adscripción natural.

Es por eso que ampliar las narrativas de la identidad femenina, deconstruyendo el arquetipo de lo femenino y de lo femenino militar, y dándole paso a la construcción de nuevas identidades femeninas —en plural—, permitirá reconocer que más allá de los perfiles institucionales —de mujeres abnegadas y sacrificadas— hay mujeres reales con una identidad particular. Las Fuerzas Militares colombianas deben abrirse a la construcción y al establecimiento de la igualdad de posibilidades y derechos, más que a la búsqueda de la equivalencia, para convertirse en un eje real de transformación social.

A partir de este nuevo reto, es necesaria la profundización de los análisis desde las realidades académicas para deconstruir las dicotomías de lo femenino-masculinizado, lo masculino y lo hiperfemenino. De esta forma es posible identificar evidencias para cuestionar el carácter natural de las relaciones inequitativas entre géneros y comprender cómo se reproduce, se resiste o incluso se transforma el género de hombres y mujeres en el ámbito militar en Colombia. Puesto que las identidades tienen contenidos y detrás de ellas hay roles ligados a las posiciones sociales, étnicas y culturales, cabe tener presente siempre la pregunta: ¿De qué mujer militar estamos hablando?

Referencias

- Agudo Arroyo, Y. (2014). La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas españolas: de la incorporación a la integración. *Comunitaria. Revista Internacional de Trabajo Social y Ciencias Sociales*, 7, 9-27. <https://doi.org/10.5944/comunitaria.7.1>

- Alizade, M. (2007). Reflexiones sobre género y feminidad. *Revista GPU*, 3(4), 450-455.
- Amorós, C. (1994). *Feminismo, igualdad y diferencia*. UNAM-PUEG.
- Arango, L. G., León, M., & Viveros, M. (1995). Introducción. En L. G. Arango, M. León, & M. Viveros (Comps.), *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Ediciones Uniandes; Universidad Nacional de Colombia; Tercer Mundo Editores.
- Ayús Reyes, R., & Eroza Solana, E. (2007). El cuerpo y las ciencias sociales. *Revista Pueblos y Fronteras*, 2(4), 1-56. <https://doi.org/10.22201/cimsur.18704115e.2007.4.217>
- Baechtold, M., & DeSawal, D. (2009). Meeting the needs of women veterans. In R. Ackerman, & D. DiRamio (Eds.), *Creating a Veteran-Friendly Campus: Strategies for transition and success*. Jossey-Bass.
- Barbé, C. (1984). Identidad e identidades colectivas en el análisis del cambio institucional. *Revista de Estudios Políticos*, 37, 67-87.
- Bem, S. L. (1983). Gender schema theory and its implications for child development: Raising gender-aschematic children in a gender-schematic society. *Signs*, 8(4), 598-616.
- Benedict, H. (2009). *The lonely soldier. The private war of women serving in Iraq*. Beacon Press.
- Bonan, C., & Guzmán, V. (2007). *Aportes de la teoría de género a la comprensión de las dinámicas sociales y los temas específicos de asociatividad y participación, identidad y poder*. Centro de Estudios de la Mujer CEM.
- Bonino, L. (2002). Masculinidad hegemónica e identidad masculina. *Dossiers Feministes*, 6, 7-36.
- Cabral, B., & García, C. (2005). *Masculino/Femenino... ¿Y yo? Identidad o identidades de género* [Preprint]. Repositorio de la Universidad de Los Andes. <http://www.saber.ula.ve/handle/123456789/16351>
- Camacho 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*, 9(9), 69-93. <https://doi.org/10.21830/19006586.246>
- Camacho Zambrano, C. M. (2014). *Ejército, feminidades y género performativos: las experiencias de ser mujer y militar en la Escuela General de Cadetes "General José María Córdova"* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio de la Universidad Javeriana. <https://bit.ly/3hIZuU7>
- Camacho Zambrano, C. M. (2018). *Caleidoscopio. Estudios sobre feminidades y perspectiva de género en el contexto militar colombiano*. Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova". <https://doi.org/10.21830/9789585200838>
- Carreiras, H. (2015). Gender and civil-military relations in advanced democracies. *Res Militaris-Women in the Military*, 1, 1-18.
- Carter, A. (1996). Should women be soldiers or pacifists? *Peace Review*, 8(3), 331-335.
- Castañeda-Rentería, L., & Contreras, K. (2017). Apuntes para el estudio de las identidades femeninas. El desafío entre el modelo hegemónico de feminidad y las experiencias subjetivas. *Intersticios Sociales*, 13, 1-19.
- Comando General de las Fuerzas Militares. (2015). *Directiva Permanente 20151110000277-MDN -CGFM-JEMC-SEMCFJI-JEDHDIH-23.1. Lineamientos estratégicos para las Fuerzas Militares en equidad de género, enfoque diferencial y prevención de violencias basadas en género*. Comando General Fuerzas Militares.

- Comando General Fuerzas Militares de Colombia. (2019a). *Cinco mujeres entre los 500 hombres del Batallón de Desminado Humanitario*. <https://www.cgfm.mil.co/es/blog/cinco-mujeres-entre-los-500-hombres-del-batallon-de-desminado-humanitario>
- Comando General Fuerzas Militares de Colombia. (2019b). *Oficial Fuerza Aérea, distinguida con el más importante premio nacional de ciencia en Colombia*. <https://www.cgfm.mil.co/es/blog/oficial-fuerza-aerea-distinguida-con-el-mas-importante-premio-nacional-de-ciencia-en-colombia>
- Comando General Fuerzas Militares de Colombia. (2019c). *Héroes Bicentenarios serán certificados en explosivos y demoliciones*. <https://www.cgfm.mil.co/es/blog/heroes-bicentenarios-seran-certificados-en-explosivos-y-demoliciones>
- Comando General Fuerzas Militares de Colombia. (2019d). *Conozca a las primeras cuatro mujeres escoltas de la Fuerza Aérea Colombiana*. <https://www.cgfm.mil.co/es/blog/conozca-las-primeras-cuatro-mujeres-escoltas-de-la-fuerza-aerea-colombiana>
- Comando General Fuerzas Militares de Colombia. (2019e). *Teniente de Navío Piloto es la primera mujer Comandante del Patrullero Marítimo CN 235*. <https://www.cgfm.mil.co/es/blog/teniente-de-navio-piloto-es-la-primer-mujer-comandante-del-patrullero-maritimo-cn-235>
- Connell, R. (1995). *Masculinities*. Polity Press.
- Corcione Nieto, M. A. y Cabrera-Cabrera, L. (2018). Identidad e ideología: dinámicas culturales entre los estudiantes de la Escuela Militar de Cadetes. En A. Fernández-Osorio, & E. Latorre-Rojas (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 41-65). Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16(2), 270-275.
- Cuenca, Y. (2011). La participación de algunas mujeres en el Ejército Nacional de Colombia. *Revista la Manzana de la Discordia*, 6(2), 57-63.
- Culver, V. (2013). Woman-warrior: Gender identity development of women in the American Military. *Journal of the Indiana University Student Personnel Association*, 64-74. <https://scholarworks.iu.edu/journals/index.php/jiuspa/article/view/3674/3376>
- Daverio, A. (2009). Exploraciones en torno a la integración de las mujeres y las relaciones de género en instituciones policiales. *Prácticas de Oficio. Investigación y Reflexión en Ciencias Sociales*, 4, 1-9.
- De Andrade Júnior, H. y Prouse, T. (2018). Complejidad cultural e imagen institucional: ¿Cómo se comunican los militares? *Revista Escibanía*, 21(16), 13-34.
- Deaux, K. & Lewis, L. L. (1984). Structure of gender stereotypes: Interrelationships among components and gender label. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5), 991-1004. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.5.991>
- DeGroot, G. J. (2007). A few good women: Gender stereotypes, the military and peacekeeping. *International Peacekeeping*, 8(2), 23-28. <https://doi.org/10.1080/13533310108413893>
- Duncanson, C., & Woodward, R. (2016). Regendering the military: Theorizing women’s military participation. *Security Dialogue*, 47(1), 3-21. <https://doi.org/10.1177/0967010615614137>
- Dussel, E. (2004). Sistema mundo y “transmodernidad”. En S. Dube, I. Banerjee, & W. Mignolo (Coords.), *Modernidades coloniales: otros pasados, historias presentes* (pp., 201-226). El Colegio de México.

- Fernández-Osorio, A., & Latorre-Rojas, E. (2018b). Perfil sociodemográfico de los futuros oficiales del Ejército Nacional de Colombia. En A. Fernández-Osorio, & E. Latorre-Rojas (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 13-39). Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Fernández-Osorio, A., & Latorre, E. (2018a). *La construcción del rol de la mujer militar*. Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Fernández-Osorio, A., Latorre-Rojas, E., & Mayorga-Zarta, N. (2018). The 2018 Colombian Military Academy dataset: A sociological study of population. *Revista Científica General José María Córdova*, 16(23), 147-162. <http://dx.doi.org/10.21830/19006586.345>
- Fox-Lockert, L. (1982). El eterno femenino en la obra de Rosario Castellanos. En G. Bellini (Coord.), *Actas del Séptimo Congreso de la Asociación Internacional de Hispanistas* (pp. 461-466). Bulzoni Editore.
- Frutos Balibrea, L. (2009). La igualdad y la desigualdad entre sexos en las Fuerzas Armadas. En M. Gómez, & I. Sepúlveda (Eds.), *Las mujeres militares en España (1988-2008)* (pp. 253-284). Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.
- Fuller, N. (1988). Tradiciones mantenidas, prácticas renovadas: crisis de la identidad femenina. *Debates en Sociología*, 12-14, 5-27.
- Gaña, F. (2008). El asalto de las mujeres a las carreras universitarias “masculinas”: cambio y continuidad en la discriminación de género. *Praxis Educativa*, 12, 77-86.
- Giménez, G. (2007). *Estudios sobre la cultura y las identidades sociales*. Iteso.
- Goldman, N. L. (1982). *Female soldiers – Combatants or noncombatants? Historical and Contemporary*. Greenwood Press.
- Gómez Escarda, M. (2009). La mujer militar y la familia. En M. Gómez, & I. Sepúlveda (Eds.), *Las mujeres militares en España (1988-2008)* (pp. 285-304). Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.
- Gómez, A., & Perdomo, I. (1993). El eterno femenino: hormonas, cerebro y diferencias sexuales. *Arbor*, 144(565), 109-140.
- Grimson, A., (2010). Culture and identity: Two different notions. *Social Identities*, 16(1), 63-79.
- Hall, S. (1996). ¿Quién necesita identidad? En S. Hall, & P. Du Gay (Comps.), *Cuestiones de identidad cultural Argentina*. Amorrortu Editores.
- Herbert, M. S. (1998). *Camouflage isn't only for combat: Gender, sexuality, and women in the military*. New York University Press.
- Hong, D-S. (2002). Women in the South Korean Military. *Current Sociology*, 50(5), 729-743.
- Höpfel, H. (2003). Becoming a (virile) member: Women and the military body. *Body & Society*, 9(4), pp. 13-30.
- Höpfel, Heather. (2000). Motivation. En E. Wilson (Ed.), *Organizational behavior reassessed*. Sage Publications.
- Jayne Zaro, M. (1999). La identidad de género. *Revista de Psicoterapia*, 10(40), 5-22.
- Jiménez, I. (2008). ¿Qué es esa cosa llamada lo femenino? *Paradigma*, 5, 7-8.
- Kimmel, M. (1997). Homofobia, temor, vergüenza y silencio en la identidad masculina. En T. Valdés, & J. Olavarría (Eds.), *Masculinidades: poder y crisis*. Ediciones de las Mujeres No. 24. Isis Internacional/FLACSO-Chile.
- King, A. (2013). Women in combat. *The RUSI Journal*, 158(1), 4-11.

- Lagarde, M. (2000). *Claves feministas para la mejora de la autoestima*. Horas y Horas.
- Lagarde, M. (s. f.). *Identidad femenina*. <https://bit.ly/3fCpGxR>
- Latorre, E. J., & Fernández-Osorio, A. E. (2018). Innovación educativa para el fomento de la equidad de género en las Fuerzas Militares. En A. E. Fernández-Osorio, & E. J. Latorre (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (141-161). Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".
- Laurence, J., Milavec, B., Rohall, D., Ender, M., & Matthews, M. (2016). Predictors of support for women in military roles: Military status, gender, and political ideology, *Military Psychology*, 28(6), 488-497.
- Lence Reija, C. (1995). La mujer en el ejército. *Boletín de Información*, 241, 45-59.
- Londoño, L. M. (2005). La corporalidad de las guerreras: una mirada sobre las mujeres combatientes desde el cuerpo y el lenguaje. *Revista de Estudios Sociales*, 21, 67-74.
- Lupano, M. L., Castro, A., & Casullo, M. M. (2008). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. *Revista de Psicología*, 26(2), 195-218.
- Marcus, G. (2001). Etnografía en el sistema mundo. Surgimiento de la etnografía multilocal. *Alteridades*, 11(22), 111-127.
- Martín Martínez, V. (2009). Las mujeres en los ejércitos europeos y americanos. En M. Gómez, & I. Sepúlveda (Eds.), *Las mujeres militares en España (1988-2008)* (pp. 23-43). Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.
- Martínez Cruz, A. (2016). Tejiendo identidades estratégicas: Asamblea de Mujeres Indígenas de Oaxaca. *Nómadas*, 45, 169-187.
- Martínez Herrera, M. (2007). La construcción de la feminidad: la mujer como sujeto de la historia y como sujeto de deseo. *Actualidades en Psicología*, 21(108), 79-95.
- Martínez, A. (1992). Identidad femenina: crisis y construcción. En M. L. Tarrés, *La voluntad del ser. Mujeres en los noventa* (pp. 65-84). Colegio de México.
- Mateos Sillero, S. (2013). Construcción de la feminidad normativa y sujeto político. *Investigaciones feministas*, 4, 297-321.
- Ministerio de Defensa. (2018). Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública 2018-2027. <https://bit.ly/2ANP0m1>
- Moore, B. (2017). Introduction to Armed Forces & Society: Special issue on women in the military. *Armed Forces & Society*, 43(2), 191-201. <https://doi.org/10.1177/0095327X17694909>
- Moreno Orta, E. (2013). Los estudios de género y las transformaciones del imaginario social en las Fuerzas Armadas. *Tecnología e Sociedade*, 9(18), 1-14.
- Olavarría, J. (2007). Feminidad, cuerpo y género. Una mirada desde la sociología. *Revista gpi*, 3(4), 467-476.
- ONU Mujeres. (2017). *Mujeres militares. Historias de grandeza al servicio de la paz*. Comando General de las Fuerzas Militares; onu Mujeres. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2017/03/mujeres%20militares%20web.pdf?la=es&vs=4140>
- Otalora Parra, M. C. (2015). *Llevar el Ejército en el pecho. De cómo se aprende a ser militar en la Escuela Militar de Cadetes José María Córdoba* [Tesis de pregrado]. Repositorio de la Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/21924/OtaloraParraMariaCamila2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Palermo, A. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista Argentina de Sociología*, 4(7), 11-46.
- Pérez Bravo, C. (2011). Una aproximación a la construcción de identidad de mujeres cadetes en la Escuela Militar del Ejército de Chile. *Calidad en la Educación*, 35, 165-192.
- Portal Ariosa, M. A. (1991). La identidad como objeto de estudio de la antropología. *Alteridades*, 1(2), 3-5.
- Ramos, A., Barberá, E., & Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278.
- Rosen, L., Knudson, K., & Fancher, P. (2003). Cohesion and the culture of hypermasculinity in U.S. army units. *Armed Forces & Society*, 29(3), 325-351.
- Saletti Cuesta, L. (2008). Propuestas teóricas feministas en relación al concepto de maternidad. *Clepsydra*, 7, 169-183.
- San Miguel, M. (2015). Efectos en las subjetividades contemporáneas de la desigualdad y de las relaciones de poder entre los modelos de masculinidad y feminidad. En A. Hernando (Ed.), *Mujeres, hombres, poder. Subjetividades en conflicto* (pp. 151-181). Traficantes de Sueños.
- Sánchez de Bustamante, M. (2014). Deseo, destino y devoción. La maternidad como esencia femenina en la revista *Ser padres hoy*. *Question*, 1(43), 343-355.
- Sasson-Levy, O. (2003). Feminism and military gender practices: Israeli women soldiers in “masculine” roles. *Sociological Inquiry*, 73(3), 440-465.
- Senabre Llabata, C. (2014). Claude Cahun: el tercer sexo o la/s identidad/es al desnudo. *Dossiers Feministes*, 18, 79-92.
- Sieber, S. (1999). The deconstruction of gender as archetype in Rosario Castellanos’ “El eterno femenino”. *Letras Femeninas*, 25(1/2), 39-48.
- Silva, J. (2008). A new generation of women? How female ROTC cadets negotiate the tension between masculine military culture and traditional femininity. *Social Forces*, 87(2), 937-960.
- Titunik, R. (2000). The first wave: Gender integration and military culture. *Armed Forces and Society*, 26(2), 229-257.
- Torres-Reyna, O., & Shapiro, R. (2002). Trends: Women and sexual orientation in the Military. *The Public Opinion Quarterly*, 66(4), 618-632.
- Tubert, S. (2010). Los ideales culturales de la feminidad y sus efectos sobre el cuerpo de las mujeres. *Quaderns de Psicologia*, 12(2), 161-174.
- Valdés, T. (1995). Identidad femenina y transformación en América Latina: a modo de presentación. En L. G. Arango, M. León, & M. Viveros (Comps.), *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*. Ediciones Uniandes; Universidad Nacional de Colombia; Tercer Mundo Editores.
- Wills, M. E. (2005). Mujeres en armas: ¿avance ciudadano o subyugación femenina? *Análisis político*, 18(54), 63-80.
- Zubieta, E., Beramendi, M., Sosa, F., & Torres, J. A. (2011). Sexismo ambivalente, estereotipos y valores en el ámbito militar. *Revista de Psicología*, 29(1), 101-130.
- Zuluaga Ramírez, D. (2016). *Inclusión de la mujer militar en el campo de combate una perspectiva de género* [Tesis de maestría]. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.

Esta página queda intencionalmente en blanco

Mujeres de Arma: motivaciones para el ingreso al Ejército Nacional de Colombia¹

2

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.02>

Leidy Johana Cabrera Cabrera²

Edna Jackeline Latorre Rojas³

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

Resumen

La transformación del Ejército Nacional de Colombia por la vinculación de mujeres de Arma desde el 2009 ha motivado diferentes estudios que ponen sobre la mesa el asunto de género como una oportunidad de avance hacia la democratización de la profesión militar. En este artículo, se describen los principales motivos que definieron la decisión de 28 mujeres de Arma para el ingreso al Ejército Nacional de Colombia en dicho año y los retos que ha significado la formación y el trabajo profesional desde entonces hasta la fecha. Los resultados aquí consignados corresponden a un estudio cualitativo que retoma las percepciones de las mujeres de Arma desde su experiencia en la institución militar.

Palabras clave: democratización militar; Ejército Nacional de Colombia; mujeres de Arma; profesión militar

1 Este capítulo presenta de forma conjunta los resultados de dos proyectos de investigación: “Atenea: caracterización sociodemográfica y su relación con la cultura de equidad de los integrantes de la Escuela Militar de Cadetes ‘General José María Córdova’. Segunda fase” y “Enfoques diferenciales en el Ejército Nacional: Una propuesta desde las ciencias militares” del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), categorizado en B por Minciencias y registro COL0082556. Los puntos de vista y los resultados de este artículo pertenecen a las autoras y no reflejan necesariamente los de las instituciones participantes.

2 Magíster y especialista en Docencia e Investigación Universitaria (Universidad Sergio Arboleda). Trabajadora social (Universidad de La Salle). Docente e investigadora en ciencias sociales y humanas. Directora del Observatorio Militar de Género de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6398-6933> - Contacto: leidy.cabrera@esmic.edu.co

3 Magíster en Educación e Investigación Universitaria (Universidad Sergio Arboleda). Especialista en Educación e Investigación Universitaria (Universidad Sergio Arboleda). Psicóloga (Universidad Católica de Colombia). Investigadora del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0301-9036> - Contacto: edna.latorre@esmic.edu.co

Introducción

El proceso de incorporación de mujeres a la carrera militar en diversos países de la región latinoamericana ha permitido

avances en la democratización y modernización de las instituciones de defensa, abriendo la posibilidad de acceder a puestos de comando, y no únicamente a la incorporación de mujeres profesionales (abogadas, médicas, enfermeras, etc.), lo cual sí existía en casi todos los países, al menos desde mediados del siglo XX. (Donadio, 2010, p. 54)

El Decreto 2129 del 7 de octubre de 1976 permitió el ingreso de mujeres al escalafón militar en la categoría de oficial del cuerpo administrativo. Las primeras doce mujeres que ingresaron a la institución eran especialistas en medicina, arquitectura, derecho, contaduría y administración de empresas, entre otras (Ejército Nacional de Colombia, 2013). Este hecho fue un hito para el Ejército colombiano, porque las mujeres militares pudieron ingresar como profesionales en el ámbito administrativo y con carreras civiles para apoyar las labores del Ejército, aunque sin mando sobre la tropa.

Así pues, el papel de la mujer durante las últimas décadas ha sido crucial en el campo de las labores administrativas de las Fuerzas Militares. Su colaboración ha sido vital en los servicios de apoyo para el combate y el fortalecimiento del cumplimiento de la misión constitucional de las Fuerzas Militares (ONU Mujeres, 2013).

En el 2009, la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC) permitió por primera vez el ingreso de 62 mujeres para realizar la carrera de oficial de armas, de forma que ellas tenían la posibilidad de llegar a ocupar cargos como el de general de la república, con lo cual se ponía fin a más de 100 años de historia en los que este rol era exclusivamente masculino. En un principio, estas mujeres podían escoger alguna especialidad, como Logística y Comunicaciones, después de tres años de estudio en la ESMIC, y como Arma de combate podían escoger solamente Inteligencia. En el 2001, solo 48 de estas mujeres obtuvieron el título de profesional en Ciencias Militares y el grado de subteniente del Ejército Nacional, a partir de lo cual comenzaron a tener mando sobre un pelotón de soldados y a realizar instrucción militar.

En la actualidad, las mujeres que ingresan a la ESMIC para ser oficiales del Ejército pueden escoger cualquier Arma de combate y realizar todas las actividades que realizan sus compañeros hombres en igualdad de condiciones. La única diferencia es que cuando estas mujeres ascienden al grado de subtenientes y son tras-

ladadas a cualquier unidad militar de Colombia no se les permite estar en la línea de combate.

Esta situación puede comprobarse en casos particulares. El primero de ellos es el de una teniente de 25 años, oficial de comunicaciones del Ejército, que actualmente pertenece al segundo regimiento de las Fuerzas Especiales y es la primera mujer en hacer el curso de tiradora de alta precisión (TAP). También se distingue por ser jefe de Salto y tener curso de combate avanzado (Méndez, 2020). El segundo caso es el de la primera mujer del Arma que se graduó en 2019 de Infantería, una especialidad que durante décadas fue solo para hombres. Esta mujer, de 21 años, está capacitada para desempeñarse como comandante de pelotón en cualquiera de los 46 Batallones de Infantería (Ejército Nacional de Colombia, 2018). Sin embargo, ninguna de las dos, a pesar de haber ganado terreno en lo militar, ha estado en línea de combate.

No obstante, con la vinculación de las primeras mujeres de Arma, es claro que existe un avance importante en la transformación del Ejército Nacional, pues actualmente aquellas que lo decidan pueden desempeñarse en alguna de las Armas de combate (Infantería, Caballería y Artillería, armas que entran en los teatros de operaciones en caso de guerra). A esto se suma el esfuerzo institucional representado por las investigaciones multidisciplinares que buscan comprender, entre otros, las dinámicas, los perfiles y los escenarios que emergen como permanentes desafíos en el campo militar (Perilla-Toro & Cabrera, 2018).

Profesión o vocación militar

Para Huntington (1957/1995), los oficiales son profesionales, como los abogados o los médicos. Su singularidad profesional se establece por tres características: la *maestría*, esto es, los conocimientos expertos y habilidades prácticas especializadas requeridas por el ejercicio del monopolio legítimo en la administración de la violencia; la *responsabilidad* en el cumplimiento del servicio, que se orienta por ideas y valores apoyados por la sociedad en la que se inscriben; y, por último, el *corporativismo* propio de la burocracia castrense, constituido en torno a rangos (jerarquías) y cargos (funciones). En cuanto a la dimensión vocacional, esta es también un componente del profesionalismo, tanto de los oficiales como de los suboficiales (Soprano, 2013, p. 74).

En este sentido, la vocación militar se constituye como un factor importante para el éxito de las operaciones militares, debido a que implica la motivación del

personal de oficiales. La vocación es el impulso para el cumplimiento de objetivos y desarrollo de estrategias. Este impulso para el militar está determinado por el panorama político del país, el bienestar de la población, el direccionamiento estratégico y el soporte jurídico, es decir, en las variables que influyen en la vocación militar y la actitud combativa (Rodríguez, 2013), independientemente del género.

Además, la carrera militar implica un sometimiento, es decir, cierta pérdida de autonomía. Según Julia Evetts (2003), los militares, como individuos y como grupo profesional, solo tienen un control limitado o relativo sobre su proyecto personal y profesional, así como sobre sus trayectorias laborales o planes de carrera. En una sociedad democrática, donde dirigentes políticos y funcionarios civiles conducen la defensa, los militares participan, pero no controlan, en última instancia, la definición de componentes estratégicos de su actividad profesional (educación, operaciones, medios, equipamiento, ascensos de oficiales superiores, etc.). Y si bien, las profesiones civiles como la medicina y la abogacía también están sometidas a formas y grados de regulación estatal, estas gozan de mayor autonomía corporativa.

No obstante, en el caso particular de las mujeres hay un reto adicional frente a su vocación militar: tener que adentrarse en un contexto patriarcal fuertemente apoyado por la misma dinámica social y cultural (De la Hoz, 2017), que da lugar a una situación de patriarcado dentro de las líneas militares y se materializa en forma de una autoridad que establece la división del trabajo dentro de la actividad militar según el género de la persona (Oliva, 2005).

Consecuentemente, comprender cómo una mujer deja su rol socialmente estereotipado para comenzar una carrera militar es una tarea que implica la explicación de nuevas tendencias de lo sociocultural y que se orienta a desmitificar los estereotipos androcéntricos y duales de lo femenino y lo masculino.

La teoría ecológica de Bronfenbrenner en los proyectos de vida

Bronfenbrenner (1987) plantea que, para alcanzar la comprensión sobre el desarrollo y cambio de conducta de los seres humanos, es necesario reconocer su interacción con el entorno próximo y profundizar en el significado que le atribuyen desde las acciones y el discurso a sus vivencias y experiencias. Este autor asegura que “los ambientes naturales son la principal fuente de influencia sobre la conducta humana” (p. 37), de esta manera ofrece un entendimiento, como él mismo lo denomina, “ecológico” de las contingencias que pudieran demarcar los

sistemas humanos al interpretarlos como una sucesión de estructuras seriadas (Parra & Rubio, 2017).

Desde su propuesta, Bronfenbrenner (1987) ubica seis niveles en los que se organiza este tipo de relaciones, de los cuales se destacan cuatro:

- *Microsistema*. En este nivel se incluyen los roles, relaciones y comportamientos en los contextos cotidianos, como el hogar, el trabajo, los amigos y cualquier otro espacio en el que el individuo se vea inmerso de manera frecuente o cotidiana (Parra & Rubio, 2017; Torrico et al., 2002).
- *Mesosistema*. Aborda los entornos en los que el sujeto participa de manera activa y regular, los círculos sociales a los cuales pertenece, los cuales están a su vez integrados por otros microsistemas (Torrico et al., 2002). En este proceso se incluyen los contextos en los cuales el individuo se ve inmerso de manera involuntaria, que implican relaciones indirectas o circunstanciales (Parra & Rubio, 2017).
- *Exosistema*. Se refiere a los espacios donde el sujeto no influye de manera activa, aunque se ve afectado de manera directa por lo que ocurre (Parra & Rubio, 2017; Torrico et al., 2002).
- *Macrosistema*. Es el nivel mayor, que incluye los ámbitos sociales, culturales, políticos y económicos en los que interactúan los sujetos. La comprensión de este nivel permite reconocer las percepciones e imaginarios sociales más complejos que enfrenta el sujeto (Bronfenbrenner, 1987; Parra & Rubio, 2017).

Estos niveles configuran una forma de comprender a los sujetos en relación con los diferentes factores que intervienen en sus interacciones y ambientes. Para este estudio se retoman estos cuatro ejes (micro-, meso-, exo- y macrosistemas) que, al ser llevados al escenario militar, se convierten en una aproximación interesante para analizar las percepciones de las oficiales militares frente a los diferentes factores que han influido en su incorporación al Ejército.

Es importante considerar que cada sujeto construye su realidad a través de la interacción con el contexto (ambiente), por lo que el lenguaje y el discurso son herramientas culturales claves para que dicha interacción se produzca (Colás & Jiménez, 2004). En este sentido, el uso de un lenguaje con características fácilmente reconocibles, bien sea en su manifestación oral o escrita, es una de las principales señas de identidad de los ejércitos (Álvarez, 2018). Álvarez también indica que la génesis y desarrollo de este lenguaje obedece a motivaciones que buscan mejorar la eficacia mediante una comunicación que, además de ser fiable, contribuya al

mantenimiento de la disciplina y sirva para mostrar algunas de las cualidades personales que distinguen a los buenos soldados. De ahí la importancia de abordar el lenguaje dentro del análisis de las motivaciones de las mujeres de Arma para ingresar al Ejército Nacional de Colombia como un componente propio de la(s) identidad(es) militar(es).

El lenguaje en la construcción de identidades militares: el lugar del género

El lenguaje no es un fenómeno individual, es un fenómeno social. Un solo individuo, por sí mismo, no puede producir lenguaje. El lenguaje surge en el proceso de interacción social, en el juego colectivo de individuos que coordinan acciones juntos (Echeverría, 2003, p. 344). A través de la comunicación, en el lenguaje y en el discurso, se afirma, se niega y se cuestiona con el fin de entrecruzar la pluralidad de acciones e intereses mediante la negociación, la persuasión y el compromiso; de esta manera, se materializa el ejercicio del consenso.

En palabras de Echeverría (2003), el lenguaje es el consenso de un conjunto de distinciones para coordinar acciones conjuntas sobre una base estable, es lo que constituye una comunidad. A su vez, una comunidad está organizada como un sistema de coordinación de acciones entre sus miembros, con base en un lenguaje compartido. Cuando no hay juegos integradores, cuando los individuos dejan de coordinar acciones entre ellos, la comunidad, por definición, se desintegra. De acuerdo con el mismo autor, la persona construye, desde el lenguaje, una serie de dominios que le permiten desempeñarse en diferentes escenarios, como puede evidenciarse en la tabla 1.

Tabla 1. Dominios de la persona

Tipo de dominio	Descripción
La persona como dominio experiencial	Incluye las experiencias como componentes básicos de la vida; cualquier cosa que se hace, se hace desde las experiencias.
La persona como dominio discursivo	Aborda la persona como una narrativa o historia que se cuenta sobre quienes somos. Tales historias siempre se sustentan en algunos juicios fundamentales que se han llamado <i>juicios maestros</i> . Estos juicios suelen versar sobre la persona, los otros, el mundo y el futuro.

Continúa tabla...

Tipo de dominio	Descripción
La persona como dominio performativo	La forma en que se actúa no siempre puede ser inferida de una historia o un grupo de historias que la genere. Se realizan ciertas cosas solo porque esa es la forma en que hemos visto a la gente hacerlas, pero generalmente ni siquiera sabemos que la forma en que hacemos las cosas, la forma en que enfrentamos la vida, es solo una forma posible de hacerlo, sino que la tomamos como la forma obvia y natural de hacerlas; las damos por sentadas (p. 351).
La persona como dominio moral	Desde este dominio, se concibe la persona como un conjunto de declaraciones acerca de las acciones que pueden, no pueden y deben ser realizadas en determinadas circunstancias. Estas declaraciones pueden remontarse a las narrativas y a las prácticas, pero aun así pueden tener algún grado de autonomía. Individuos que provienen de los mismos discursos históricos y que comparten las mismas prácticas sociales pueden tener límites morales diferentes (p. 353).
La persona como dominio emocional	Las emociones pueden reconstruirse lingüísticamente y también pueden cambiar debido a interacciones lingüísticas. Son consideradas, sin embargo, un dominio distinto del lenguaje. El lenguaje puede afectar las emociones, así como las emociones pueden afectar el lenguaje. Debido al estado emocional, se entablan ciertas conversaciones y no hay disposición para otras (p. 357).

Fuente: Elaboración propia con base en Echeverría (2003)

Los efectos del lenguaje son reconocibles en la construcción del género como variable de la identidad social del individuo (Gregorio, 2000, citado por Butler, 2007). En este sentido, la identidad y las identidades femeninas se construyen y deconstruyen en el ejercicio del lenguaje en los diferentes niveles de interacción y tipo de dominio.

Por tal motivo, el lenguaje comprende un campo interesante para describir procesos orientados hacia la identificación de inequidad, desigualdad, estereotipos y violencias de género. Así, los estudios de lenguaje y su relación con lo femenino son bastantes, generalmente orientados, por una parte, hacia la discusión del sexismo lingüístico a nivel léxico, morfológico y sintáctico, y, por otra parte, al lenguaje no sexista (González & Delgado de Smith, 2013).

La forma en que desde el lenguaje se aborda la identidad femenina tiene que ver con poder decidir qué historias contar y transmitir. Esto se vuelve fundamental para una presencia igualitaria de lo femenino en las representaciones y percepciones

políticas, sociales y culturales (Marín, 2015) desarrolladas en un contexto como el militar y presentes en sus dinámicas sociales.

Método

Este capítulo describe las principales motivaciones para la vinculación al Ejército de 28 de las oficiales de Arma incorporadas en la primera cohorte (2009), tomando sus narrativas como eje central de análisis. Observar, conversar y escuchar sus historias permitió dar sentido al mundo que construyen y resignificarlo, para comprender lo que hay detrás de los relatos en relación con mitos, costumbres, tradiciones, prejuicios y verdades (Uribe, 1993).

El estudio se realizó mediante un enfoque cualitativo-descriptivo, en el que se retomaron técnicas de revisión documental y se revisó un grupo focal. El grupo focal buscó identificar los hitos, en la historia de vida de mujeres oficiales, que determinaron su vinculación al Ejército. La duración fue de 120 minutos en las instalaciones de la Escuela de Armas Combinadas. Las participantes del grupo focal fueron 28 mujeres, vinculadas desde el año 2009 al Ejército, específicamente, en la Escuela de Armas Combinadas para realizar su curso de ascenso de teniente a capitán. De las 28 oficiales que participaron del proceso, catorce oficiales son solteras, ocho son casadas, tres son separadas y tres viven en unión libre. La mayoría de las oficiales no tienen hijos (16), las demás manifestaron tener hijos. El rango de edad de las entrevistadas está entre los 28 y 31 años. Un poco más de la mitad se encontraron en el rango de 27 y 28 años (53%). Los instrumentos y el proyecto en general tuvieron aprobación por parte del Comité de Ética de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.

Resultados y discusión

El ingreso a la profesión militar

El ingreso a la carrera militar generalmente tiene que ver con factores intrínsecos o extrínsecos que influyen en la toma de decisiones y enmarcan el proyecto de vida. Para el caso de las mujeres en las Fuerzas Militares, este proceso tuvo también relación con las “necesidades de reclutamiento de personal, en un contexto en el cual las profesiones civiles ganaron adhesión no sólo por la oferta económica sino también por la pérdida de nitidez que antes tenían las funciones y misiones de la carrera militar” (Donadio, 2010, p. 55). Desde los relatos generados, las principales

motivaciones para la vinculación al Ejército de estas mujeres estuvieron determinadas por cuatro niveles según la teoría ecológica de Bronfenbrenner (1987) (tabla 2).

Tabla 2. Teoría ecológica: motivaciones para ingresar al Ejército Nacional

Microsistema	Gusto personal Admiración por la profesión Deporte como proyecto de vida
Mesosistema	Tradicción familiar
Exosistema	Búsqueda de un trabajo estable
Macrosistema	Conflicto armado colombiano

Fuente: Elaboración propia con base en Bronfenbrenner (1987)

En el caso de las oficiales, sus motivaciones para la vinculación abarcan intereses personales, tradición familiar, búsqueda de trabajo estable, admiración por la profesión y situación familiar como víctima de conflicto armado, todos ellos ubicados en su mayoría en el nivel microsistémico.

Sobre la motivación por la vinculación, cinco consideraron como primera opción realizar la carrera militar, las demás tenían como primera opción avanzar en estudios universitarios de medicina, biología, derecho, relaciones internacionales y administración de empresas.

Casullo et al. (2006) señala que las elecciones y recuerdos de cada persona se ajustan a su esquema cognitivo, de forma que eligen aquello que es consistente con su autoimagen, de manera que lo que perciban los demás esté en concordancia con el propio autoconcepto. Dado el efecto de la familia sobre el autoconcepto, se muestra una clara influencia de esta sobre la decisión de vincularse al Ejército. Como aspecto que permite la comprensión de las influencias que pudieron recibir las oficiales, se indagó por la persona o figura pública que admiraba antes de ingresar al Ejército: las respuestas muestran que en su mayoría esta persona fue una mujer de ficción, una artista o una política (figura 1).

En su narrativa, las oficiales mencionan la necesidad de configurar referentes femeninos en el contexto militar lo que actualmente no se presenta. Este hecho resulta llamativo pues corresponde a la tardía incorporación formal de las mujeres a las armas. Es posible que, en instituciones donde el ejemplo personal y la identificación con personas caracterizadas por sus hazañas históricas jueguen un papel importante (Lupano et al., 2008, p. 212).

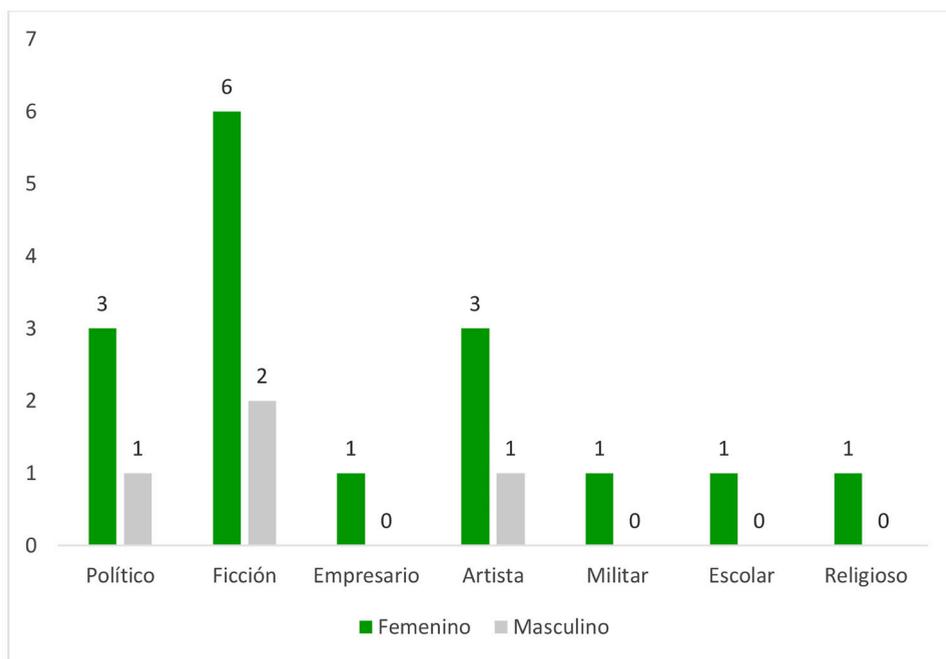


Figura 1. Persona o figura pública admirada por las mujeres entrevistadas.

Concepciones sobre “ser militar” desde el lenguaje

El oficial formado en la ESMIC es competente como líder, administrador, instructor y comandante de pelotón. Está dotado de habilidades comunicativas, técnicas y tácticas adecuadas para el planeamiento, conducción y ejecución de maniobras terrestres en un ámbito multimisión. Ostenta una sólida fundamentación en valores, principios y virtudes militares, así como un elevado compromiso ciudadano. Está capacitado para el análisis de situaciones complejas, toma de decisiones y solución de conflictos. Tiene actitud innovadora, apoyada en la ciencia y la tecnología; así mismo, es poseedor de una óptima condición física, que le permite resistir las exigencias propias del servicio (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, 2019).

La misión como mujeres militares no está dada de forma específica para ellas. Existe un solo perfil de oficial del Ejército Nacional, sin distinción de género. Sin embargo, en el quehacer militar se han destacado escenarios en los que ellas resaltan su ejercicio profesional con un sello específico que va más allá del apoyo a las operaciones desde las diferentes armas. En alguno de los relatos, una de las participantes menciona: “Lo que quiere el Ejército es hacerse querer más por la población civil,

creo que las mujeres tenemos mayor capacidad y credibilidad para lograr esto [...]. Somos más amenas para la población civil y podemos entrarle más fácil a un campesino”. Lo que se trasmite desde estas perspectivas ubica a las mujeres militares en el macrosistema de la ruralidad colombiana. Estos sellos, si son vistos de forma simplista, pueden configurar estereotipos que las ubican en un único perfil militar; pero si son vistos de una manera integral, enriquecen el cumplimiento de la misión constitucional del Ejército.

En general, la experiencia de las 28 oficiales en el Ejército ha tenido componentes positivos y negativos. Se destaca, por ejemplo, la productividad en términos profesionales, la experiencia y el hecho de romper con paradigmas que han sido fundamentalmente impuestos para hombres. Así, la escasez de ejemplos femeninos de liderazgo efectivo puede ocasionar algunas incertidumbres en la incorporación y formación de las cadetes mujeres, con lo cual se perpetúa la identificación de modelos masculinos de liderazgo (Lupano et al., 2008, p. 212).

Las oficiales coinciden en que no desean privilegios ni contemplaciones, sino más bien igualdad de oportunidades. “Hombres y mujeres son parte de un cuerpo profesional del Estado, en el que resta todavía trabajar sobre criterios de promoción y ascenso por capacidades independientemente del género” (Donadio, 2010, p. 55).

Mantenerse en el Ejército se ha convertido en una decisión compleja, sobre todo, cuando de la conformación familiar se trata, pues, contrario a otras profesiones, manifiestan que las dificultades para llevar una familia son cada vez mayores, especialmente por la demanda del tiempo y energía que requiere la profesión: “Esto es incompatible con la vida familiar..., con los hijos...” (MM3). Otra replica: “... pero esto ya lo sabíamos al ser oficial de Arma, usted sabe a lo que se metió” (MM4).

Los hallazgos muestran que sus narrativas en cuanto a su rol de mujeres militares se centran en un dominio de lenguaje experiencial y emocional. Desde su discurso, se evidencia que, al momento de su incorporación, fue claro que no existió la planeación necesaria, por lo que vivieron en una constante improvisación. Resulta interesante observar que cuando se habla de incorporación femenina, a pesar de contar con las condiciones físicas de infraestructura en el alojamiento para el desarrollo y esparcimiento de hombres y mujeres, y a pesar de contar con igualdad en la formación académica, no hay una proyección clara en la vida profesional de ellas cuando se habla con las futuras capitanas. Frases como “Somos lo que se coloca cuando nadie más esta para poner”, “Nos tienen tapando huecos, mientras ellos salen a área” o “Llevo tres años dando instrucción a los soldados” (declaraciones del grupo de tenientes en servicio activo pertenecientes al grupo focal) muestran una necesidad clara de un plan de carrera para ellas.

Se evidencia, entonces, que la construcción social del proyecto de vida está arraigado a una misión institucional que, muchas veces, comienza con ideas altruistas, como enfrentar al enemigo, dar la vida por el país y desear estar en el área para dar lo mejor de sí. Además, las experiencias como militares implican, desde un comienzo, el desarrollo de estereotipos de hombría en escenarios altamente violentos que se asemejan a los ideales fantásticos propios de la niñez, como ser superhéroes y vencer a los criminales. Otro aspecto importante en el lenguaje de construcción militar es el deseo de tener una carrera permanente que haga más fácil tener un empleo y no entrar a competir en la baja demanda laboral que tiene el país, para garantizarse una estabilidad económica.

Forero Ángel (2017) plantea que las narrativas de los militares explican que la motivación del ingreso a la vida militar subyace principalmente en la vocación, asociada a la lucha contra el enemigo, a la formación para pasar del cuerpo civil al militar, al entrenamiento continuo, a la tecnificación en el uso de armas y a los horarios.

Es evidente que la formación desde la ESMIC, la especialidad del Arma y los cursos de ascenso son iguales, pero las oportunidades de carrera no lo son. Ellas inician queriendo ser guerreras, empoderadas y con la ilusión de servir a la patria como un soldado más. Así mismo, existe la necesidad de abrir camino para las mujeres que vienen atrás.

Una agenda de género

En la actualidad existe un creciente interés científico por los estudios de género en las Fuerzas Armadas (Lupano et al., 2008; Cronin, 2003; Holm, 1992; Firestone & Stewart, 2001; Shields, 1988). En este sentido, la incorporación de una perspectiva de género en la formación militar requiere tomar en cuenta los mecanismos de marginación y exclusión (Badaró, 2010), como las posibilidades de agencia para las mujeres en el ámbito militar. Así, como parte de la construcción de una agenda de género, se constituyó el primer Observatorio de Género, Seguridad y Fuerza Pública en la ESMIC.

El Observatorio de Género, Seguridad y Fuerza Pública de la ESMIC

El Observatorio de Género se constituyó a partir de la Resolución 2744 de 2013, con el nombre de Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública. Su definición incluyó consideraciones específicas, dentro de las que se encuentra la incorporación del primer curso de aspirantes femeninas para formarse como oficiales de las armas. De esta manera, surgió el interés en medir el impacto de la presencia del personal femenino y su rol en actividades militares. Esto le ha permitido al Ejército Nacional y a la ESMIC fijar políticas y procesos que regulan

el papel que debe tener la mujer dentro de la Fuerza, así como su desempeño, funciones y actividades en situaciones de conflicto, posconflicto e intervención en operaciones humanitarias encaminadas al mantenimiento de la paz y al orden social. Todo ello, en su condición de oficial de la república y en concordancia con el perfil genérico del egresado de la ESMIC.

Es importante aclarar que el Observatorio de Género, Seguridad y Fuerza Pública, dentro de sus políticas, concibe la mujer como una protagonista proactiva de cambios sociales y como líder activa de la Fuerza Pública. Su posición se corresponde con la política pública de equidad y género (Conpes, 2015) y con las resoluciones del Consejo de Seguridad de la ONU (2020) que obliga a las instituciones públicas de las naciones a abrir discusiones sobre asuntos de género.

Durante el 2018, el Observatorio de Género de la ESMIC trabajó de acuerdo con dos vertientes dentro de su plan de desarrollo: por un lado, el Programa E-Atenea como estrategia de intervención en la cultura de equidad dentro de la comunidad académica, por otro, el desarrollo de proyectos de investigación formal que permiten la transversalización del enfoque de género en los procesos de formación.

Según los resultados de estas dos vertientes, las mujeres deberían integrarse en los espacios masculinos para lograr una medición de sus alcances e indicadores de integración en la institución militar. Si bien las mujeres suelen encontrar mayores obstáculos que los hombres en espacios predominantemente masculinos como las Fuerzas Armadas, sería un error deducir que lo que hay que hacer es buscar la forma de que las mujeres se integren sin revisar los mecanismos institucionales para ello (Badaró, 2010).

Por último, Badaró también considera que los mecanismos formales e informales que obstaculizan la “integración” de las mujeres pueden producir, además, la desintegración entre los supuestamente integrados (los hombres) o, por el contrario, habilitar nuevas formas de integración para todas las mujeres y todos los hombres de la institución. Es decir, estos mecanismos pueden habilitar nuevas formas de agencia que a su vez introduzcan posibilidades de cambio institucional.

Reflexiones finales

El Ejército Nacional, como institución de formación, avanza hacia la comprensión de las nuevas dinámicas que caracterizan la vida militar de las mujeres de Arma. Sin embargo, ellas continúan expresando la necesidad de tener mayor participación en la toma de decisiones que afectan directamente su rol profesional, no con el ánimo de adquirir beneficios, sino con la intención de configurar desde

sus mejores capacidades el fortalecimiento de la misión institucional. Este proceso supone analizar el perfil de quienes forman parte de las instituciones militares para ampliar sus oportunidades de servicio con roles claramente definidos.

De acuerdo con los resultados de la encuesta aplicada para esta investigación, las principales motivaciones de las mujeres de Arma para ingresar al Ejército incluyen aspectos relacionales de su microsistema, es decir, su familia, escuela o grupos de amigos que marcaron de forma determinante la decisión de proyecto de vida como oficiales. La incorporación de mujeres puede transformarse en una oportunidad para problematizar otras dimensiones de la institución y para implementar medidas y políticas orientadas a atender cuestiones de género que produzcan efectos que trasciendan este campo (Badaró, 2010).

Así mismo, la persona, como dominio experiencial planteado por Echeverría (2000), refleja el componente principal del discurso expresado por las oficiales, pues las experiencias individuales son su principal forma de comunicarse.

De acuerdo con los resultados de esta investigación, es claro que el estudio sobre temas de género en el ámbito militar corresponde a un componente de la identidad militar misma, enmarcado en las transformaciones actuales que vive el Ejército en su interior y su relación con la sociedad y el Estado. Las formas de relación que se reflejan en las percepciones de las oficiales pasan por debates morales y por la construcción de significados de lo que implica estar en el mundo militar y fuera de él.

La mirada al interior de las instituciones militares es necesaria como proceso investigativo, toda vez que el ejercicio retrospectivo genera un constante avance hacia nuevas posibilidades de consolidación, para lo que se requiere de esfuerzos importantes en los que se pongan en evidencia problemas y falencias internas.

Referencias

- Álvarez, J. (2018). *De re diplomática militar: archivos y documentos de la defensa*. Universidad Complutense de Madrid. <https://www.ucm.es/documad/de-re-diplomatica-militari-archivos-y-documentos-de-la-defensa>
- Badaró, M. (2010). Mujeres militares y políticas de género en las Fuerzas Armadas: algunas reflexiones. En *Género y Fuerzas Armadas. Algunos debates teóricos y prácticos*, Género y Fuerzas Armadas. Ministerio de Defensa y Fundación Friedrich Ebert.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano*. Paidós.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa el feminismo y la subversión de la identidad*. Ediciones Paidós.
- Casullo, M., Cayssials, A., Fernández, M., Arce, J., & Álvarez, P. (2006). *Proyecto de vida y decisión vocacional*. Paidós.

- Colás, P., & Jiménez, R. (2004). La cosmovisión cultural de género del profesorado de Secundaria. *Cultura y Educación*, 16(4), 419-433.
- Conpes. (2015). *Política pública nacional de discapacidad e inclusión social* [Documento Conpes Social, 166]. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/166.pdf>
- Consejo de Seguridad de la ONU. (2020). *Paz y seguridad*. <https://www.un.org/securitycouncil/es>
- Cronin, S. (2003). *Military psychology: An introduction*. Pearson.
- De la Hoz Flórez, M. P. (2017). *La mujer en las Fuerzas Armadas de Colombia y España: agente de reconstrucción social durante el posconflicto* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/15790>
- Donadio, M. (2010). La cuestión de género y la profesión militar. En N. Garré (Comp.), *Género y fuerzas armadas. Algunos debates teóricos y prácticos*. Ministerio de Defensa; Fundación Friedrich Eberd.
- Echeverría, R. (2003). *Ontología del lenguaje* (6.ª Ed.). Editorial JC Sáez.
- Ejército Nacional de Colombia (2013). *La fuerza también tiene heroínas: el papel de la mujer en el Ejército colombiano*. <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=349399>
- Ejército Nacional de Colombia. (2018). *La primera mujer de Infantería en la historia de Ejército Nacional*. https://www.esmic.edu.co/sala_prensa/noticias/la_primera_mujer_infanteria_2681_2681
- Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova". (2019). *Perfil profesional*. ESMIC.edu.co. <https://www.esmic.edu.co/index.php?idcategoria=466>
- Evetts, J. (2003). Explaining the construction of professionalism in the military: History, concepts and theories. *Revue Française de Sociologie*, 44(4), 759-776. <https://doi.org/10.2307/3323236>
- Firestone, J. M., & Stewart, J. B. (2001). Trends in gender and racial equity in retention and promotion of officers. En M. Dansby, J. Stewart, & S. Webb (Eds.), *Managing diversity in the military* (pp. 231-256). Transaction.
- Forero Ángel, A. M. (2017). El Ejército Nacional de Colombia y sus heridas: una aproximación a las narrativas militares de dolor y desilusión. *Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología*, 29, 41-61. <https://dx.doi.org/10.7440/antipoda29.2017.02>
- González, M. C., & Delgado de Smith, Y. (2016). Lenguaje no sexista: una apuesta por la visibilización de las mujeres. *Comunidad y Salud*, 14(2), 86-95.
- Holm, J. (1992). *Women in the military: An unfinished revolution*. Presidio.
- Huntington, S. (1957/1995). *El soldado y el Estado. Teoría y práctica de las relaciones cívico-militares*. Grupo Editor Latinoamericano.
- Lupano, M. L., Castro, A., & Martina, M. (2008). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. *Revista de Psicología (Lima)*, 26(2), 195-218.
- Marín, S. (2015). *Mujer, escrituras y comunicación* [Tesis doctoral, Universidad de Sevilla]. [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/38434/APROXIMACIONES%20DESDE%20UN%20MARCO%20TE%20D3RICO%20\(FINAL\).pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/38434/APROXIMACIONES%20DESDE%20UN%20MARCO%20TE%20D3RICO%20(FINAL).pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Méndez, A. (2020). Mamá de 2 niñas, paracaidista y la primera francotiradora del Ejército. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/la-historia-de-la-primera-mujer-francotiradora-del-ejercito-469474>
- Oliva, A. (2005). Debates sobre el género. En C. Amorós, & A. de Miguel (Ed.), *Teoría feminista de la ilustración a la globalización* (pp. 15-60). Minerva.

- ONU Mujeres. (2013). *Plan estratégico de la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres 2014-2017*. <https://colombia.unwomen.org/es/como-trabajamos/estrategia-pais-2017-2019>
- Parra, P., & Rubio, Y. (2017). *Una mirada desde el modelo ecológico de Bronfenbrenner de dos historias de sujetos que se convirtieron en padres/madres durante su adolescencia* [Tesis de pregrado]. Fundación Universitaria Los Libertadores.
- Perilla-Toro, L. E., & Cabrera, L. J. (2018). Caracterización del liderazgo militar desde una perspectiva de género. En A. Fernández-Osorio, & J. Latorre (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 67-91). Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Rodríguez, E. (2013). *Escenarios y tendencias de la estructura de la Fuerza Aérea Colombiana con relación al panorama político del país* [Trabajo de grado de especialización]. Universidad Nueva Granada. Repositorio Digital. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/13652>
- Shields, P. M. (1988). Sex roles in the military. En C. C. Moskos, & F. R. Wood (Eds.), *The military: More than just a job?* (pp. 99-113). Pergamon-Bassey.
- Soprano, G. (2013). Ser militar en la argentina del siglo XXI: entre una vocación, una profesión y una ocupación. *Avá. Revista de Antropología*, 23, 71-95.
- Torrico, E., Santin, C., Monserrat, A., Villas, A., Menéndez, S., & López, J. (2002). El modelo ecológico de Bronfenbrenner como marco teórico de la psicología. *Anales de Psicología*, 18(1), 45-59. http://www.um.es/analesps/v18/v18_1/03-18_1.pdf
- Uribe, M. T. (1993). *Investigación cualitativa*. Instituto de Estudios Regionales (INER) de la Universidad de Antioquia.

Transversalización: evaluación de competencias de igualdad de género en la formación de las mujeres militares¹

3

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.03>

Edna Jackeline Latorre Rojas²

Luis Alberto Isaza Rodríguez³

Manuela Mateus Rodríguez⁴

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

Resumen

Este capítulo se propone mostrar la importancia de la evaluación de las competencias de igualdad de género del Programa Académico en Ciencias Militares, frente al desarrollo de los cambios deseables en materia de inclusión del enfoque diferencial en las situaciones académicas del contexto militar. El objetivo central es compartir el modelo de evaluación, basado en un enfoque educativo constructivista, de dichas competencias en las áreas de formación académica del programa. Para tal fin se plantea la importancia de la evaluación de programas académicos para fomentar la transversalización del enfoque diferencial desde procesos académicos. A continuación, se presenta la fundamentación del modelo de evaluación del programa y finalmente se muestran los resultados de la evaluación. El estudio se desarrolló a partir de una metodología

1 Este capítulo presenta los resultados del proyecto de investigación “Propuesta curricular para el fomento de una cultura de equidad en el proceso formativo de los futuros oficiales de la ESMIC” del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), categorizado en B por Minciencias y con código de registro COL0082556. Los puntos de vista y los resultados de este artículo pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente los de las instituciones participantes.

2 Magíster en Educación e Investigación Universitaria (Universidad Sergio Arboleda). Especialista en Educación e Investigación Universitaria (Universidad Sergio Arboleda). Psicóloga (Universidad Católica de Colombia). Investigadora del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0301-9036> - Contacto: edna.latorre@esmic.edu.co

3 Psicólogo con especialización en Psicología Clínica y Organizacional. Especialista en Análisis Motivacional Aplicado al Comportamiento Humano. Magíster en Resolución de Conflictos y Mediación. Magíster en Dirección Estratégica, con Especialidad en Gerencia y Orientación. Especialista en Pedagogía y Docencia Universitaria. Docente e investigador de la Facultad de Ciencias Militares en la Escuela Militar de Cadetes. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9491-2953> - Contacto: luis.isaza@esmic.edu.co

4 Psicóloga (Universidad Santo Tomás), con profundización en el área de Psicología Clínica. Especialista en Logística Militar. Experiencia en el área de Psicología Militar en el Ejército Nacional de Colombia. Docente e investigadora de la Facultad de Ciencias Militares (ESMIC). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-2297-2535> - Contacto: manuela.mateus@esmic.edu.co

cualitativa, cuyo objeto de estudio fueron las propuestas académicas, las propuestas curriculares y el *syllabus* de las áreas de formación académica del programa.

Palabras clave: ciencias militares; ESMIC; modelo por competencias; procesos académicos; transversalización

Introducción

Las políticas de inclusión e igualdad de género en las Fuerzas Militares son un tema que cobra importancia para poder dar respuesta a los interrogantes en torno a la equidad entre hombres y mujeres. No obstante, mucho de lo que se escribe sobre perspectiva de género carece de planteamientos epistemológicos sólidos, debidamente fundamentados desde lo teórico y conceptual, para poder, a su vez, generar una producción sólida sobre el tema. Prueba de ello es la concepción de equidad y género de la *política pública* sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza del 2018 emitida por el Ministerio de Defensa Nacional, puesto que en ella no se observa una teoría base que sostenga los lineamientos y se adopte como fundamento del enfoque de equidad de género. De esta manera, se evidencia que la primera dificultad es la falta bases teóricas bien establecidas sobre equidad de género para su apropiación en las políticas que regulan la educación en el contexto militar.

Conforme a esta situación, es importante reconocer la educación como uno de los aspectos fundamentales para evitar las desigualdades sociales derivadas del género. Como lo plantea Buxarrais (2008), es a través de ella que las personas pueden descubrir, conocer y reconocer sus recursos personales y lo que, de una manera u otra, ofrecen a los demás a través de la interacción social.

Es por eso que las instituciones de educación superior, específicamente, las escuelas de formación militar, dentro del marco de las políticas de inclusión educativa, están llamadas a gestar procesos académicos que logren impactar la formación de los nuevos profesionales, de acuerdo con las demandas actuales, según dos grandes aspectos de interés: por un lado, la parte legal y administrativa de la educación y, por otro, el análisis reflexivo del proceso educativo, condensado en las políticas académicas para la transversalización de la igualdad y la equidad.

Resulta importante aclarar que la aplicación de las políticas educativas que promuevan la transversalización del enfoque de género en los sistemas educativos genera estados de conmoción al interior de las instituciones, muchas de estas, marcadas por procesos de resistencia al cambio dentro de su cultura. Este fenómeno en ocasiones impide que se regulen las iniciativas para crear, fortalecer e incor-

porar modelos de evaluación y aprendizaje nuevos e impactantes que garanticen los procesos de mejora en la calidad educativa con enfoque de género.

Por tanto, ocurre que muchas instituciones se oponen a asumir nuevos modelos educativos, puesto que estos demandan una dinámica adaptativa que permita el ajuste de los contextos a nuevas experiencias de aprendizaje; pero como las instituciones no se encuentran capacitadas y listas para cumplir con estas exigencias, los procesos de incursión se hacen lentos y, en ocasiones, poco motivantes.

Por otro lado, existen instituciones que no cuentan con los recursos suficientes para la creación y puesta en marcha de prácticas innovadoras que les permitan ajustar sus procesos educativos para impactar en materia de género y se limitan a hacer lo que se les pida con los elementos que tengan, sin generar mayor valor al proceso de formación. Finalmente, hay otras instituciones que simplemente no están interesadas en la transversalización del enfoque de género bajo un modelo pedagógico innovador, de forma que no crean impacto ni nuevas dinámicas de evaluación de sus procesos y programas.

Hasta aquí, se aclara un poco el contexto de la problemática implicada por la asunción modelos educativos innovadores en materia de género en las instituciones de educación superior; sin embargo, es importante centrar este análisis de la problemática en el contexto de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, de manera específica, en la categoría de estudio “equidad de género entre hombres y mujeres”.

En cuanto a esto, la ESMIC cuenta desde su estructura orgánica con el Observatorio de Género, creado en el 2012, como iniciativa para la promoción de la inclusión de la mujer en la vida militar mediante la convocatoria e ingreso en el curso de las armas. En ese momento se da una mirada al rol de la mujer en el Ejército y se comienzan a hacer ajustes en las dinámicas que, desde antaño, habían sido creadas y dirigidas únicamente para hombres. La función del Observatorio de Género era entonces netamente investigativa y buscaba generar un impacto en la comunidad desde lo científico, sin embargo, las acciones de asistencia y promoción de la equidad no fueron suficientes y el Observatorio de Género se limitó a crear pocos proyectos de investigación, responder a estadísticas de incorporación y presentar datos de segregación por sexos, entre otros. Claramente se dejó en un segundo plano la preocupación por las violencias hacia la mujer, el trato desigual, la rivalidad entre sexos y la asignación de roles específicos por sexo. Esto coincidió con el surgimiento de una cultura de esquemas de rivalidad entre hombres y mujeres, que no fueron tomados en cuenta dentro los planteamientos académicos de formación y los currículos de los programas de formación ofertados. En la actualidad, las

acciones para la promoción de la equidad entre hombres y mujeres en la ESMIC son aisladas, escasas y no logran tener el impacto esperado dentro de la comunidad académica.

En consecuencia, los procesos de evaluación también se ven afectados, ya que se limitan a la obtención de indicadores cuantitativos, tal y como es el caso de las propuestas evaluativas de las áreas de formación académica dentro del PEP, que están lejos de análisis profundos de las competencias de igualdad de género en sus propuestas de formación académica, condensadas específicamente en los *syllabus*. Esto exige que se piense en equiparar las oportunidades para mujeres y hombres en el contexto militar desde la academia, a raíz de lo cual se plantea el siguiente interrogante: ¿Qué aspectos debe tener una evaluación integral de las competencias de igualdad de género del programa de Ciencias Militares para propiciar la transversalización del enfoque de género en su currículo?

Marco de referencia

La evaluación de programas académicos como transversalización del enfoque diferencial: *mainstreaming*

“La energía creativa de la antropología emana de la tensión entre dos tipos de exigencias: por un lado nos ocupamos de seres humanos universales y, por otro, de realidades culturales particulares” (Stolke, 2004, p. 78); es así como el debate del mundo dicotómico se expresa en términos biológicos y sociales, y la realidad del enfoque de género no está distante de este mundo de oposiciones. Por tanto, no es raro encontrar posiciones a favor y en contra de los estudios de género, frente a las cuales surgen las críticas y las largas defensas, necesarias para comprender un mundo que de alguna manera demanda equidad e igualdad.

En ese contexto, cada día surgen estudios sobre la mujer, se encuentran relatos en los que se promueve su participación activa en los aspectos económicos, políticos y sociales, lo que les permite a las mujeres apropiarse de espacios que por milenios han sido solo de hombres. Con esto se resalta que la postura de este escrito frente al concepto de mujer es humanista, porque se reconoce a la mujer como la mitad de la población y no como el “segundo sexo”, tal y como lo expresa Simone de Beauvoir (1949) cuando habla que la opresión de la mujer no se da por factores biológicos, psicológicos o económicos, sino por la relación entre ellos; es así como esta autora critica las posturas en las que “la humanidad es masculina y el hombre define a la mujer no en sí misma, sino en relación con el hombre... Él es el sujeto, él es lo absoluto —ella es la otra” (p. 40, traducción propia).

Adicional a lo anterior, desde la perspectiva sociológica de Pierre Bourdieu, se plantea la concepción de género de la siguiente manera:

Las apariencias biológicas y los efectos indudablemente reales que ha producido, en los cuerpos y en las mentes, un prolongado trabajo colectivo de socialización de lo biológico y de biologización de lo social, se conjugan para invertir la relación entre las causas y los efectos y hacer aparecer una construcción social naturalizada (los “géneros” en cuanto que hábitos sexuados como el fundamento natural de la división arbitraria que está en el principio de la realidad, como la representación de la realidad que se impone a veces la propia investigación). (Bourdieu, 2000, p. 13)

Lo que desde ya define y divide al género “construcción social” de lo biológico “sexo”. Además, Bourdieu hace referencia a la división socialmente impuesta entre los géneros, la necesaria diferencia marcada entre lo femenino y lo masculino como realidad aceptada.

De otro lado, el término *transversalización de género*, en inglés *gender mainstreaming*, surge a partir de los análisis, reflexiones y valoraciones realizadas desde los años setenta sobre los procesos de equidad e igualdad entre hombres y mujeres. Es así como la *transversalización* se convierte en una estrategia de las Naciones Unidas y de los tratados de la Comisión Europea para la promoción de la equidad de género a partir del diseño, la planificación, la implementación y la evaluación de políticas públicas, que van a ser sentadas en las conferencias mundiales sobre la mujer de la ONU, como la IV Conferencia Mundial de la Organización de Naciones Unidad sobre la Mujer de Beijing (1995) .

Es a partir de estos cimientos que se entiende la finalidad de la transversalización de género como un proceso importante, que garantice la legitimidad de los principios de igualdad y equidad desde unos postulados claramente establecidos:

a) incorporación de la perspectiva de género en los procesos de toma de decisiones, b) proyección de los posibles impactos que las diferentes medidas políticas y programas puedan tener sobre los hombres y las mujeres, c) promoción de la equidad de género y la igualdad de oportunidades para hombres como para mujeres, d) empoderamiento femenino, e) cambio estructural de los mecanismos que reproducen las desigualdades, y f) rediseño cultural a través de la implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas que permitan el logro de la equidad y la igualdad en la cotidianidad. (Durán, 2012, p. 7)

En este sentido, la transversalización del género tiene una connotación sistémica, en la que se entiende que los ambientes educativos son contextos de encuentro cultural que, según Hoy y Miskel (2014), conforman “sistemas sociales en sí, que poseen diversas características; una de las distintivas se refiere a su aper-

tura hacia el entorno exterior, lo cual permite la entrada, salida e interacción entre sus diferentes elementos y fenómeno” (p. 99). Por tanto, el enfoque sistémico va a permitir que dentro de la cultura académica se promuevan procesos con una perspectiva humanista e integradora de los diferentes escenarios en los que interactúan hombres y mujeres. De esta forma resulta posible crear relaciones nuevas basadas en la equidad, que permitan cerrar brechas respecto a las problemáticas de género y educación (Surovikina, 2015).

Es importante considerar que la transversalización en ambientes académicos se puede hacer tomando en cuenta los seis componentes que propone Durán (2012) en su estudio acerca del modelo de implementación del enfoque de género en la educación superior. El primer componente es el análisis del modelo pedagógico institucional, en el que deben considerarse los conceptos institucionales de educación, estudiantes, enseñanza-aprendizaje, enfoque y concepciones pedagógicas, de acuerdo con la administración institucional y la docencia. Asimismo, se deben tomar en cuenta los componentes del diseño curricular, los ejes que serán transversales y la caracterización de la población de estudiantes. El segundo componente es el mismo currículo, en especial el currículo oculto, en el que se tendría que incorporar el enfoque de género en los planes y programas de estudio, de forma que se creen cursos específicos con temáticas y contenidos sobre género en todos los niveles de estudio (pregrado, diplomados y posgrado) y en diferentes áreas de conocimiento.

El tercer componente es la investigación. En este se establece como fundamental la actualización y el enriquecimiento de la investigación formal y la investigación formativa, la creación de centros de investigación que se encarguen de generar nuevo conocimiento sobre temas de equidad e igualdad que impacte en la comunidad académica. Así, se hace posible la toma efectiva de decisiones a nivel institucional para promover la gestión del conocimiento respecto al enfoque de género y tener en cuenta la preservación de derechos humanos sin discriminación. El cuarto componente es el material didáctico y la medición pedagógica que regulen la transversalización del enfoque de género, teniendo en cuenta que es indispensable evitar los estereotipos de género. Al respecto Durán (2012) explica:

Deben evitarse los estereotipos de género o de cualquier otra naturaleza. El análisis de la perspectiva general de textos incluye imágenes, ejercicios (mediación), frecuencia de aparición de mujeres y hombres; naturaleza de la apariencia de los caracteres femeninos y masculinos (roles profesionales, por ejemplo); ilustraciones, resultados, lenguaje inclusivo (libre de sexismo), equilibrio de género en actividades de aprendizaje, texto e imágenes. Se requiere evidenciar la presencia y aportes de

las mujeres equilibradamente, no como situaciones o casos excepcionales o esporádicos, destacando por igual los logros de mujeres y hombres, evitando aquellas frases o expresiones que refuerzan estereotipos de género. Ninguno de los sexos aparecerá mencionado o ilustrado como superior o inferior al otro, evitando representaciones tradicionales. (p, 37)

A partir de lo anterior, se entiende que las didácticas deben ofrecer modelos positivos de mujeres ejerciendo posiciones de decisión o responsabilidad. En el caso del programa de Ciencias Militares, serían mujeres comandantes que representen modelos de personas que toman decisiones y muestran de manera equilibrada el ejercicio de la profesión militar en ambos sexos.

El quinto componente es una evaluación del aprendizaje que garantice el análisis de procesos e impactos (análisis sociodemográficos). Finalmente, el sexto componente es la autoevaluación de unidades académicas periódica. Este tipo de evaluación permitirá una reflexión de la labor académica que incluya aspectos de calidad de la enseñanza. En este caso particular de estudio, la valoración de la transversalización del enfoque de género implica las evaluaciones del número de estudiantes por carrera, la valoración de la igualdad de trato y participación en las aulas (presenciales o virtuales) y la valoración de las graduaciones por carrera (factores que inciden en la incorporación al mercado laboral, el tipo de inserción y su impacto, entre otros).

Así, la propuesta del modelo de implementación hecha por Durán muestra cómo la evaluación educativa es un componente primordial en la transversalización del enfoque de género en las IES. Por tanto, se reconoce que cada institución puede contar con un modelo evaluativo adaptado a sus condiciones y su contexto educativo particular, con el fin de dar respuesta efectiva a las problemáticas de equidad y género dentro de sus currículos.

Modelo de evaluación TSS en el programa de Ciencias Militares

La misión de la evaluación en la educación tiene como componente principal los procesos de mejora, en los que se toman en cuenta las personas. Allí, *persona* es cualquier actor del proceso educativo como eje fundamental de la evaluación, que infaliblemente está conectado con el proceso de formación y aprendizaje por un conjunto de acciones educativas (procesos) que construirán la acción educativa dentro de una institución, tal como lo plantea Constenla (2007): “La misión de la evaluación en la educación es ayudar a las personas a aprender más y mejor”.

La palabra *evaluar* proviene del francés *évaluer*, que hace referencia a la acción de valoración, apreciación, señalamiento o estimación de algo. Por tanto la *evalua-*

ción tiene que ver con procesos en los que se les da una ponderación a diferentes características, ya sea de forma cualitativa o cuantitativa con el fin de llegar a una toma de decisión frente algún aspecto (Latorre, 2017).

Lattuada (2014) destaca las diferentes dimensiones de la evaluación en las instituciones educativas, que finalmente determinarán la calidad, la factibilidad, la pertinencia, la cantidad de los proyectos, los nuevos conocimientos y las diferentes maneras de presentación (actitudes, percepciones y representaciones) de los procesos de educación. Estos procesos, se relacionan con diferentes maneras de hacer la evaluación y de determinar una metodología según los propósitos evaluativos para llegar a la formulación efectiva de resultados en la formación.

En el caso específico de la evaluación de programas, la definición de evaluación tiene como primer exponente a Tyler (1973), quien plantea que esta “es la congruencia entre los objetivos y las operaciones”. Este autor considera que el deber de la evaluación es determinar la coherencia entre el trabajo y los objetivos propuestos. Además, la evaluación evidencia hasta dónde se pudieron cumplir los objetivos mediante la ejecución de programas de currículo y enseñanza (Stufflebeam & Shinkfield, 1987).

Para Stufflebeam y Shinkfield (1987), la evaluación se encuentra orientada hacia el perfeccionamiento, es decir, es un proceso para identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado. Esto se hace con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados. Su propósito no es demostrar sino perfeccionar el proceso educativo.

Estas ideas están complementadas por las afirmaciones de Scriven (1967), quien plantea la evaluación como una actividad metodológica que consiste simplemente en la recopilación y revisión sistemática del valor o el mérito de las cosas, y subraya que los evaluadores deben ser capaces de llegar a juicios de valor justificables, más que medir cosas o determinar si las metas han sido alcanzadas.

Así, para lograr la evaluación completa del programa, cada uno de los autores anteriores plantea un proceso de evaluación compuesto por diferentes pasos y características que se presentan en la tabla 1.

Tabla 1. Matriz de procesos de evaluación de programas

Tyler	Stufflebeam y Shinkfield	Scriven
<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer las metas u objetivos 2. Ordenar los objetivos en amplias clasificaciones 3. Definir los objetivos en términos de comportamiento 4. Establecer situaciones y condiciones según las cuales puede ser demostrada la consecución de objetivos 5. Explicar los propósitos de la estrategia al personal más importante en las situaciones más adecuadas 6. Escoger o desarrollar las medidas técnicas apropiadas 7. Recopilar los datos de trabajo (en el caso de los programas educativos, deben referirse al trabajo de los estudiantes) 8. Comparar los datos con los objetivos de comportamiento 	<p>Contempla el Modelo de Evaluación CIPP (C: contexto, I: <i>input</i>/entrada, P: proceso, P: producto)</p> <p><i>Contexto:</i> Orientado a la identificación de virtudes y defectos de un objeto, valoración del estado global, examinar si las metas y prioridades existentes están en consonancia con las necesidades que deben satisfacer.</p> <p><i>Entrada:</i> Su función es ayudar a prescribir un programa mediante el cual se efectúen los cambios necesarios por medio de la identificación y examen de los métodos potencialmente aplicables.</p> <p><i>Proceso:</i> Comprobación continua de la realización de un plan, lo cual permite identificar si los procesos siguen el ritmo y se desarrollan según lo planeado.</p> <p><i>Producto:</i> Permite la valoración, interpretación y juzgamiento de los logros del programa. Finalmente tiene en cuenta la metaevaluación, definida como la evaluación de la evaluación</p>	<p>Tiene en cuenta 18 indicadores de evaluación (no requieren una secuencia obligatoria del orden siguiente):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Descripción 2. Cliente 3. Antecedentes y contexto del evaluando y de la evaluación 4. Recursos 5. Función 6. Sistemas de distribución 7. Consumidor 8. Necesidades y valores de los afectados y potencialmente impactados 9. Normas 10. Proceso 11. Resultados 12. Posibilidad de generalización a otras personas, lugar, tiempo y versión 13. Costo 14. Comparación con otras alternativas 15. Significado 16. Recomendaciones 17. Informe 18. Metaevaluación

Fuente: Elaboración propia

El análisis de cada uno de los pasos planteados en la tabla 1 permite hacer una síntesis, de acuerdo con la cual se entiende la evaluación como un elemento fundamental para la toma de decisiones para llegar al perfeccionamiento de la educación, incluyendo los propósitos administrativos. Por esta razón, la tabla 1 se propone como guía de aprendizaje y como elemento para el diagnóstico de los objetivos de aprendizaje formulados en los programas académicos, para detectar defectos y

modificar objetivos, de forma que se satisfagan las posibilidades de aprendizaje y las necesidades del estudiante. Así se espera identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de contar con una guía para la toma de decisiones, la resolución de problemas de responsabilidad y la comprensión de los fenómenos implicados. Su propósito, en suma, no es demostrar sino perfeccionar.

La tabla 2 muestra las tres fases que componen el modelo TSS, que surge para evaluar la formación de competencias en condiciones de equidad en diversos contextos, incluidos los contextos educativos para la valoración de competencias de género en el programa de Ciencias Militares. La primera fase es la de implementación, que sugiere crear una ruta evaluativa que tome en cuenta las categorías analíticas de las competencias de género dentro del plan de formación teniendo en cuenta los siguientes componentes: objetivos educativos, contexto, proceso y resultados. La segunda fase es la valorativa, que propone explorar cada una de las características de los componentes del proceso evaluativo a través de las técnicas de recolección de información. La tercera fase concreta la evaluación en un informe final, dividido en cada uno de los componentes que determina los alcances logrados y expone los hallazgos de debilidades y fortalezas del programa de formación.

Tabla 2. Modelo TSS para evaluación de programas en competencias de género

Fase de implementación	Fase de valoración	Fase de resultados
Objetivos	Definición de los objetivos educativos. Establecimiento de situaciones y condiciones según las cuales se demuestre la consecución de los objetivos.	Informe que aclare el planteamiento adecuado de los objetivos educativos y determine si las estrategias que se usaron para alcanzarlos fueron efectivas.
Contexto	Valoración del estado global de la institución. Descripción del contexto, los antecedentes y personas que intervienen en el proceso de formación. Determinación de las necesidades, intereses, valores y exigencias.	Informe que determine si se toman en cuenta todos los factores del contexto (antecedentes, necesidades, intereses y exigencias) en la formación.

Continúa tabla...

Fase de implementación	Fase de valoración	Fase de resultados
Proceso	Descripción de actividades, métodos, estrategias y técnicas aplicables al proceso de formación. Determinación de recursos. Elaboración de un plan de consecución. Estrategia de control permanente de la ejecución del plan.	Informe que contraste las estrategias educativas incluidas en el plan y su sistema de control y ejecución.
Resultados	Logros alcanzados Evaluación Informes Intercambio de experiencias Metaevaluación	Informe que confirme la presencia de productos y la consecución adecuada de los procesos.

Fuente: Elaboración propia

MODELO DE FORMACIÓN MILITAR: EL PROGRAMA DE CIENCIAS MILITARES

El presente estudio se hizo en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, institución educativa de enseñanza superior de carácter público, que se encuentra regulada dentro del ámbito administrativo y político por el Ministerio de Defensa y el Ministerio de Educación Nacional. Por lo tanto, estas dos entidades son las responsables de controlar y fomentar los procesos de participación de la ESMIC dentro del marco de las políticas estales que regulan los procesos educativos y, específicamente, la educación en las Fuerzas Armadas de Colombia.

Por su parte, la Facultad de Ciencias Militares es la encargada a nivel nacional de formar y graduar a todos los oficiales de la república que obtienen su título como profesionales en Ciencias Militares. Este es el único programa que se encuentra reconocido ante el Ministerio de Educación Nacional para la formación de oficiales en el país y que, además, cuenta con registro de alta calidad otorgado por el Centro Nacional de Acreditación.

La incorporación de las mujeres dentro del programa académico de Ciencias Militares se hace en el año 2009, cuando se matriculan 62 cadetes femeninas. Es importante decir aquí que el modelo de formación profesional que imparte el programa no presenta ninguna diferencia entre mujeres y hombres.

La gestión educativa de la ESMIC, a través del establecimiento de programas académicos y currículos, promueve el valor de la igualdad, ya que no disgrega la población por ninguna condición y permite que la formación militar sea la misma tanto para

mujeres como para hombres durante los ocho semestres académicos.⁵ (Fernández & Latorre, 2018, p. 20)

Dentro del ámbito de ordenación del sistema educativo, se reconoce a través del Proyecto Educativo del programa profesional en Ciencias Militares (en adelante, PEP) que su estructura cuenta con cuatro años de formación, en los que se desarrollan en el estudiante las competencias del ser y convivir, y del saber y el hacer. Dentro del programa, se encuentran las áreas de formación encargadas de garantizar el proceso educativo en lo académico y lo militar de los futuros profesionales. Estas áreas básicamente son cuatro: formación sociohumanística, formación investigativa, formación profesional (que se subdivide en área profesional general y área profesional específica) y formación básica. Tales áreas interrelacionan saberes teóricos, prácticos y actitudinales, con el fin de crear condiciones en el desarrollo de las competencias propuestas para el perfil profesional en Ciencias Militares (ESMIC, 2015)

Respecto a la formación por competencias en los estudiantes (mujeres y hombres), se estructuran curricularmente diferentes áreas de conocimiento como se muestra en la figura 1.

La práctica educativa está “configurada por profesores y alumnos, básicamente circunscrita a las instituciones escolares lo que comúnmente se llama enseñanza como proceso en el que se comunican y se hacen realidad las propuestas curriculares” (Escorcía et al., p. 65). Así, este sistema de formación propone un puente entre los actores del proceso y las determinaciones sociales que se encuentran dentro del contenido fundamental del proceso educativo, es decir, las experiencias. Para ello, la Facultad de Ciencias Militares toma como base los planteamientos regulados por el Ministerio de Defensa a través del Proyecto Educativo para las Fuerzas Armadas (PEFA) (Ministerio de Defensa Nacional, 2010), en donde se encuentran los lineamientos particulares de los modelos pedagógicos para la formación militar en Colombia y se hace énfasis principalmente en la formación por competencias.

Por tanto, para las Fuerzas Militares de Colombia se señala en los lineamientos del Sistema de Educación de las Fuerzas Armadas que

las competencias se definen como elementos que integran aspectos que tienen que ver con principios, valores, virtudes militares y conocimientos; habilidades y destrezas; actitudes y comportamientos; es decir, abarca aspectos de tipo ético, cognitivo, procedimental y actitudinal, interrelacionados en la búsqueda de un desem-

5 Conclusiones extraídas del documento del proyecto investigación “Caracterización sociodemográfica de los estudiantes de la Escuela Militar en el año 2019”.



Figura 1. Plan de estudios del programa de Ciencias Militares Fuente: Facultad de Ciencias Militares (2019)

peño eficiente en entornos relacionados con la profesión militar. De esta perspectiva la competencia es integral e integradora. (Ministerio de Defensa, 2010, p. 26)

A raíz de esto, se comienza a hablar de las competencias desde una perspectiva humanista, puesto que estas caracterizan a las personas que están en permanente construcción y transformación, y se manifiestan cuando el ser humano resuelve problemas para su particular realización. La Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, siguiendo estos lineamientos, definió unas competencias genéricas y específicas que conciernen a las dimensiones del ser, saber, hacer y convivir (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, 2015).

COMPETENCIAS DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS ACADÉMICOS

Si bien resulta ardua la tarea de reconocer socialmente el enfoque de género en la actualidad, sobre todo en países latinoamericanos, es aún más difícil lograr su transversalización en los programas académicos de las instituciones educativas en todo nivel. Sin embargo, existen estudios en los que se aborda la temática (Bas-Peña et al., 2017; Asián et al., 2014; Fernández & Latorre, 2018; Bergold et al., 2017), dentro de los cuales se define la importancia de incorporar materias en los programas académicos sobre género y derechos humanos, y también se resalta la transversalización a partir del uso de textos, lenguaje, imágenes y redes sociales para la consecución de una educación igualitaria que garantice los principios de equidad y respeto.

Uno de los enfoques teóricos que explica la incorporación de las competencias de género en entornos institucionales y académicos es la teoría de aprendizaje social de Vygotsky, de acuerdo con la cual la mediación semiótica del lenguaje comienza a dar respuesta a las interacciones sociales y culturales entre hombres y mujeres. La identidad femenina y masculina se construye en interacción entre los individuos y la sociedad, en diálogo continuo, y se mantiene en constante renovación (Colás, 2007). Es, por tanto, el resultado de la interconexión de los factores sociales (plano interpsicológico) y de los factores personales/subjetivos (plano intrapsicológico). La relación entre estos dos planos se lleva a cabo a través de dos procesos: internalización y apropiación. En el proceso de internalización se desarrollan procedimientos de acción del sujeto mediados por instrumentos culturales (acción mediada). Estos procedimientos son dominar y apropiar —herramientas culturales— y privilegiar y reintegrar (agenciar) —formas de acción dentro de los procesos de interacción— (Mimbrero, 2014).

A través de la apropiación, las personas toman algo que pertenece a otros individuos. De esta forma, las herramientas culturales propias de una cultura son

asumidas por los sujetos estructurando nuevas maneras de interpretar la realidad (Colás, 2007). Este proceso se puede observar cuando mujeres emprendedoras buscan asesoramiento en otras empresarias para poner en marcha capacidades vinculadas al liderazgo cooperativo más representado por el género femenino. El dominio hace referencia al grado de uso que las personas hacen de las herramientas sociales o pautas culturales en distintos contextos (Wertsch, 1991). Tal es el caso de las acciones llevadas a cabo por mujeres y hombres porque les han sido asignadas culturalmente por cuestiones de género.

Esta investigación se apoya en la propuesta de Bunk (1994) sobre las competencias de acción, adaptando su significado al plano de las capacidades de acción de hombres y mujeres para la transformación o mantenimiento de la cultura de género. Un marco que se enlaza con la teoría de aprendizaje social para explicar los procesos de inclusión y transversalización, y a partir de este enfoque, se entiende que la identidad femenina y masculina se construye en interacción entre los individuos y la sociedad, en diálogo continuo y se mantiene en constante renovación (Colás, 2007). De esta manera, se conforma una matriz en la que se encuentran los tres planos distribuidos en las dimensiones de las competencias y los indicadores de cada una de ellas (tabla 3). Estas finalmente se evalúan teniendo en cuenta su componente de representación⁶ en los *syllabus* y las propuestas académicas por áreas de formación.

6 En este estudio se entiende que un componente social de una representación lo enfatiza básicamente su función, es decir, “proviene de su contribución al proceso de formación de las conductas y de orientación de las comunicaciones sociales” (Araya, 2002, p. 31). Por tanto, son conductas compartidas por varias personas que tienen como características las condiciones de producción de donde emergen (comunicación, interacción y lenguaje) y el desarrollo de una identidad personal y social que busca generar un conocimiento de sentido común.

Tabla 3. Clasificación de las competencias de igualdad de género

Plano Isociocultural	C1. Competencias de conocimientos en materia de género (saber)	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer materias de aprendizaje relacionadas con la aplicación del enfoque de género. • Identificar y saber utilizar herramientas para la aplicación de la transversalidad de género. • Reconocer las situaciones que viven mujeres y hombres en distintos escenarios culturales. • Valorar positivamente las propuestas orientadas a combatir los desequilibrios existentes entre mujeres y hombres.
	C2. Competencias Metodológicas (Saber hacer)	<ul style="list-style-type: none"> • Contextualizar el uso de conocimientos adquiridos a situaciones reales en las que interactúan hombres y mujeres de la organización. • Proponer medidas orientadas a eliminar los modelos tradicionales genéricos (femenino y masculino) que puedan observarse en la organización. • Plantear soluciones para superar desequilibrios de género existentes en la organización. • Extrapolar actitudes que favorecen la igualdad de género a otros sistemas de la organización.
Plano relacional	C3. Competencias de participación (Saber estar)	<ul style="list-style-type: none"> • Superar resistencias emocionales que subjetivamente aparecen cuando se accede al conocimiento desde una perspectiva feminista. • Asumir modelos genéricos construidos en contextos determinados (organización laboral, sistemas familiar...) para comprender, adaptarse, enfrentarse o resolver situaciones de desigualdad entre hombres y mujer en distintos escenarios sociales. • Poner en marcha actitudes sensibilizadas (que pueden ser adquiridas en otros sistemas y propias del género contrario), interviniendo en la organización para corregir las inequidades de género. • Buscar soluciones conjuntas (interrelación con otras y otros miembros) con objeto de resolver los desequilibrios de género en la organización. • Aportar e impulsar propuesta pro igualdad de género a otras áreas de la organización y/o a otros escenarios culturales. • Participar como agente activo en iniciativas para la igualdad de género que emergen en los distintos sistemas en los que interactúa el sujeto.
Plano Personal	C4. Competencias Personales (saber ser)	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el que hacer diario. • Observar cambios en el reconocimiento de la propia imagen personal alejado de esencialismos genéricos.

Fuente: Mimbreno (2014)

Método para la evaluación con el modelo integrado TSS

El modelo TSS hace referencia al resultado de la triangulación de los aspectos evaluativos en las propuestas de Tyler, Stufflebeam y Shinkfield, y Scriven. En dicha triangulación se condensan los aspectos concretos de las tres perspectivas para el análisis de las competencias de género de la institución. El proceso de diagnóstico de la investigación se encuentra dentro del marco metodológico como la etapa que utiliza dos técnicas de recolección de información: escala de evaluación y entrevista semiestructurada. El trabajo en las entrevistas se realizó con los cuatro docentes coordinadores de las áreas de formación del programa de Ciencias Militares (Área de Formación Básica, Área de Formación Profesional General, Área de Formación Investigativa y Área de Formación Sociohumanística), quienes son responsables del planteamiento y formación de los componentes académicos y curriculares de los saberes que componen cada una de las áreas. La recolección de información centró su interés en el debate de las categorías de evaluación del modelo TSS mostradas la tabla 2 (objetivos del programa, contexto, proceso y resultado).

El otro instrumento de recolección de datos es una escala de evaluación de competencias de igualdad de género tipo Likert, con 16 ítems correspondientes a cada uno de los indicadores de las competencias tomadas de Mimbbrero (2014), en la que se determinan tres niveles de evaluación (baja, media y alta). La validación de contenido del instrumento fue realizada por tres jueces expertos en enfoque de género, a partir del contraste documental del trabajo previo. La validez se determinó a través del análisis de ítems en el programa Ministeps, que arrojó un valor de 0,78, lo que indica que el instrumento tiene la construcción adecuada para medir las competencias de género en el programa académico de Ciencias Militares. La población utilizada para aplicar esta matriz fue la totalidad de los 45 saberes que conforman el programa de Ciencias Militares.

Así, las fases procedimentales del estudio estuvieron integradas por los siguientes elementos: 1) Diseño y alistamiento de los instrumentos de recolección de información; 2) Recolección de la información: cuatro entrevistas a los coordinadores de áreas y análisis de los 45 *syllabus* de cada uno de los saberes. 3) Análisis estadístico de la información recolectada. 4) Valoración de acuerdo al modelo TSS.

Resultados

La representación de las competencias de igualdad de género en los *syllabus* de las materias del programa

Los resultados que se presentan a continuación corresponden al análisis estadístico de la escala de evaluación de competencias de igualdad de género. La representación de estas competencias de manera intrínseca se exploró dentro de los 45 *syllabus*, es decir, dentro de las competencias específicas en las dimensiones del ser, el hacer, el saber y el convivir de cada una de las materias.

Dentro del Área de Formación General se encuentran las siguientes materias: Ética, Doctrina Militar, Liderazgo en Sí Mismo, Geografía Militar, Falcón View, Google Earth, Logística Militar, Procesos de Inteligencia, Procesos de Operaciones, Plana Mayor, Doctrina Operacional, Didáctica e Instrucción, Régimen Jurídico, Justicia Penal Militar, Administración Militar, Acción Integral y Procedimientos Penales. Los datos de la figura 2 muestran que las competencias de género en esta área se distribuyen de manera homogénea y se inclinan hacia el nivel bajo en las cuatro dimensiones. Sobresale en estos datos el nivel alto, que se observa en la dimensión del saber, es decir, en los conocimientos en materia de género dentro del área. Esto indica que los *syllabus* de estas materias presentan contenidos conceptuales y teóricos referentes a la igualdad de género.

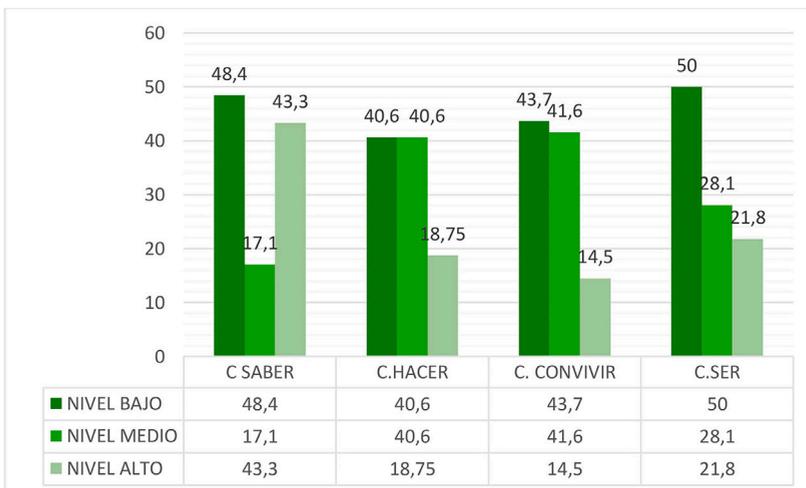


Figura 2. Competencias de igualdad de género en el Área de Formación Profesional General
Fuente: Elaboración propia

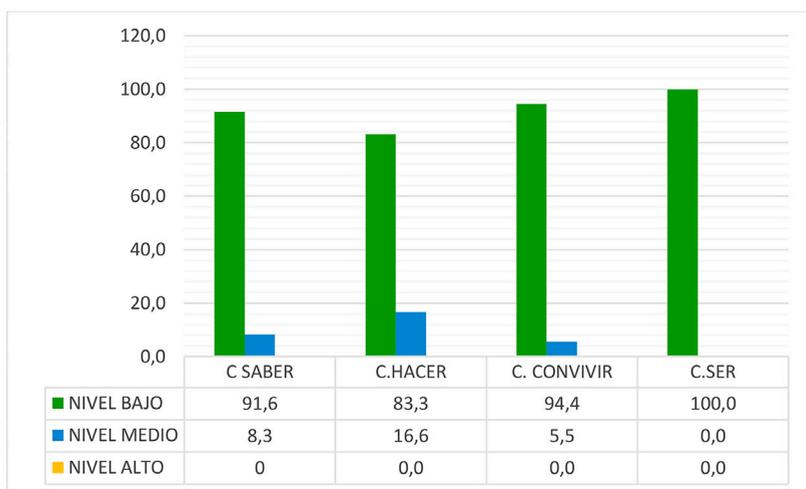


Figura 3. Competencias de género en el Área de Formación Profesional Básica
Fuente: Elaboración propia

Las materias que conforman el Área Básica son Matemáticas Básicas, Ofimática, Estadística y Probabilidades, y Física. La presencia de las competencias de género en los *syllabus* de estas materias se observan en la figura 3. Se puede ver que los datos arrojan un nivel bajo y medio en las dimensiones de las competencias, por lo cual son homogéneos e indicando que las materias no muestran una representación de las competencias de igualdad de género en ninguna de sus dimensiones. Esto resalta el nivel bajo en la dimensión del ser e indican que, en el dominio personal, las actitudes personales y profesionales no son fortalecidas por la incorporación de la igualdad y el género como un condición de estructura del desarrollo humano individual.

El Área de Formación Investigativa está compuesta por las materias Expresión del Pensamiento, Expresión Oral y Argumentación, Argumentación y Ensayo, Fundamentos del Conocimiento, Metodología de Investigación, y Seminario de Investigación y Sociedad. Los datos indican que esta área de formación implementa dentro de sus *syllabus* las competencias de género en un nivel medio. Se observa, así, una distribución paralela en las dimensiones del ser y en las dimensiones del convivir y el hacer. Se resalta, por tanto, un nivel alto en lo que tiene que ver con lo relacional y lo participativo (figura 4).

La figura 5 muestra la presencia de las competencias de género en el Área de Formación Sociohumanística. Las materias que conforman esta área son Derecho Constitucional y Derechos Humanos (DD. HH.), Derecho Internacional

Humanitario (DIH), Gestión Ambiental, Historia Militar Universal 1, Psicología, DIH Virtual, Historia Militar Universal 2, Historia Militar de Colombia, Fundamentos de Estrategia, Historia Militar Contemporánea 1, Historia Militar Contemporánea 2. A partir de los datos se puede evidenciar que la presencia de las competencias de género dentro de las cuatro dimensiones es alta y media. Sobresalen específicamente el ser y el saber, lo que indica que en el plano personal y de conocimientos el área fomenta desde sus *syllabus* la transversalización del enfoque de género.

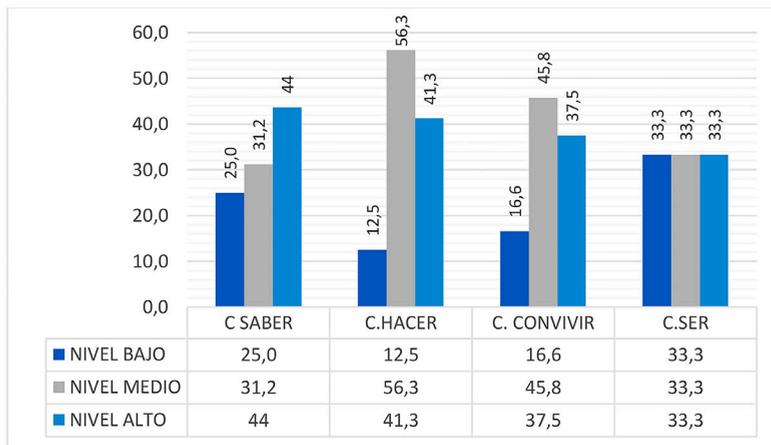


Figura 4. Competencias de género en el Área de Formación Investigativa

Fuente: Elaboración propia

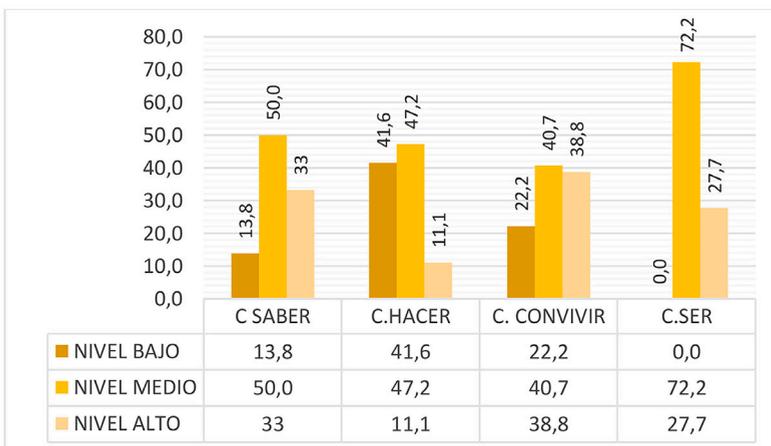


Figura 5. Competencias de género en el Área de Formación Sociohumanística

Fuente: Elaboración propia

Resultados del modelo TSS por áreas de formación

Los resultados que se muestran a continuación hacen parte de la evaluación propuesta en el modelo TSS, en la que se tienen en cuenta los objetivos, el contexto, los procesos y los resultados de cada una de las propuestas académicas de las áreas de formación. Así, a partir del análisis de las entrevistas de los cuatro docentes coordinadores de las áreas, se presenta la síntesis dentro de matrices de evaluación cualitativa, teniendo en cuenta la exploración de la construcción académica y curricular del área dentro del programa de Ciencias Militares en cuanto a las competencias de igualdad de género.

La tabla 4 analiza la matriz de evaluación del área básica. Desde allí se deduce que dentro de los objetivos educativos del área, el análisis del contexto educativo, los procesos por los que se construye el quehacer educativo y los resultados de este no están tomando en cuenta las competencias de igualdad de género. Esto hace que el planteamiento curricular se simplifique en estereotipos de género que condicionan el desarrollo humano en direcciones restrictivas que promueven construcciones culturales arbitrarias y convencionales.

Tabla 4. Matriz TSS de evaluación del Área Básica

Criterio	Valoración
Objetivos	<p>Los objetivos que se definen en el área no contemplan el enfoque de género dentro de su propuesta curricular.</p> <p>Si bien se plantean situaciones y condiciones que garantizan los objetivos de los saberes y del área, en estas no se aplican las competencias de género en sus propósitos y objetivos educativos.</p>
Contexto	<p>Dentro del área básica se entiende y se contempla el contexto educativo militar, en el que se hace el ejercicio aplicable a la realidad del estudiante, sin embargo, este contexto no toma en cuenta las competencias de igualdad de género.</p> <p>Se encuentra en la evaluación, como necesidad, que el estudiante realice ejercicios prácticos en los que disgregue datos por género, en el caso de Estadística, y logre comenzar a acercarse a estudios y categorizaciones que lo lleven a interpretar la igualdad en su contexto. Así, los intereses en el área respecto a la transversalización del enfoque de género coadyuvan al estudiante a desarrollar un pensamiento práctico e inclusivo que contemple todos los posibles escenarios de estudio.</p>

Continúa tabla...

Criterio	Valoración
Contexto	Finalmente, las exigencias comprenden el trabajo práctico con didácticas que implican la resolución de problemas básicos, con una visión del ser humano integral, inclusiva y con respeto por el otro, a partir de las evidencias de las ciencias formales.
Proceso	Las actividades, métodos, estrategias y técnicas aplicables al proceso de formación en el área no contemplan estudios de género, ni informes que lleven al estudiante a la presentación de resultados que tengan en cuenta esta categoría. En cuanto a la determinación de recursos, se evidencia que no se contempla un plan de acción para la inclusión del enfoque de género dentro de los saberes del área de formación básica. Esto denota que se le da poca importancia a la creación de mecanismos que acerquen a los estudiantes al análisis de las diferencias y a la comprensión de la diversidad.
Resultados	Logros alcanzados: se habla de competencias del ser y del convivir, en las que se tiene una orientación que se aproxima a la transversalización del enfoque de género. Evaluación: el enfoque de género no está incluido en la propuesta académica del programa. Intercambio de experiencias: se informa de estudios y casos en universidades como la de Estocolmo, donde las carreras en las que se encuentran áreas de formación básica incluyen el enfoque de género no solo para el análisis de datos, sino para evitar la estereotipación en las carreras (por ejemplo, que las ingenierías son para hombres).

Fuente: Elaboración propia

El análisis del Área de Formación Profesional General se presenta en la tabla 5. Es importante tener en cuenta que la propuesta académica del área es extensa debido a que contiene un gran número de materias. Los hallazgos muestran un área interdisciplinar en la que se condensa un currículo con una perspectiva masculina de lo social. Esto quiere decir que los objetivos educativos, el contexto, los procesos y los resultados se inclinan a la formación de un modelo militar masculino único, que regula la educación militar de hombres y mujeres. No se evidencia, por tanto, una crítica reflexiva de las creencias, actitudes y valores que promuevan la transformación de roles, la inclusión de una perspectiva de género, y la elevación del valor del papel femenino en el ámbito militar.

Tabla 5. Matriz de evaluación del Área de Formación Profesional General

Criterio	Valoración
Objetivos	<p>Los objetivos que se definen en el área no contemplan el enfoque de género dentro de su propuesta curricular.</p> <p>Dentro del planteamiento de los objetivos educativos en el área, no se evidencia la incorporación de competencias de igualdad de género, puesto que no se establece la ejecución de un rol específico para la mujer; tampoco se evidencia que esto sea un aspecto importante para el propósito del programa.</p>
Contexto	<p>En el área se contempla el contexto educativo militar, en el que se hacen ejercicios aplicables a la realidad del estudiante, puesto que se encuentran materias que tienen que ver con la vida militar, como Procesos Disciplinarios, Doctrina Militar y Procesos de Inteligencia. Para esto se cuenta con docentes que no solo tienen el conocimiento, sino también experiencia, puesto que muchos</p>
Contexto	<p>son docentes militares activos o que se encuentran retirados. Sin embargo, al determinar las necesidades educativas de los estudiantes no se contemplan las competencias de igualdad de género, principalmente, en lo que tiene que ver con el <i>saber estar</i>, es decir, la participación y las competencias del ser, ya que se incurre fácilmente en esencialismos genéricos. Finalmente, aunque existen saberes que exploran los derechos humanos, el ámbito jurídico y la acción integral, la formación en ellos no garantiza la transversalización de género, puesto que el contexto no reconoce las situaciones y vivencias de mujeres y hombres en diferentes escenarios de la cultura militar.</p>
Proceso	<p>En cuanto a la descripción de estrategias educativas que el área tiene frente a la transversalización de género, se observa que existe un plan por cada saber en el que se determina un sistema de control adecuado del proceso de formación de los estudiantes. Además, se plantea un mecanismo de control de este a través del seguimiento por medio de la evaluación continua de los saberes que conforman el área. Respecto a las competencias de igualdad de género, la aplicabilidad de estas no alcanza a ser propositiva para poner en marcha actitudes sensibilizadoras que promuevan en la institución la equidad e igualdad.</p>
Resultados	<p>A partir de lo anterior, el resultado no evidencia un alto grado de intercambio de experiencias frente a lo que se espera de la transversalización de las competencias de igualdad de género y tampoco se observa en la evaluación una metaevaluación constructiva al respecto.</p> <p>Intercambio de experiencias: se comenta sobre los casos de academias militares como la de Chile, Francia y España, en las que dentro de sus programas académicos se incorpora el enfoque de género y se adelantan estudios investigativos sobre asuntos de género.</p>

Fuente: Elaboración propia

La tabla 6 muestra los resultados de la evaluación del Área de Formación Investigativa. Se analiza que, en comparación con las demás áreas de formación, en esta se incluyen los proyectos de investigación en asuntos de género como una estrategia dentro de los procesos educativos para fomentar la transversalización de las competencias de igualdad de género, lo cual es una ventaja para este fin. Los análisis evidencian que el contexto y los objetivos de la propuesta académica del área no toman en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres, lo cual se piensa como igualdad, pero en realidad es una falta de equiparación de oportunidades y da lugar a la ocupación de posiciones asimétricas en la formación profesional. Esto último se observa de manera general en todas las áreas de formación del programa.

Tabla 6. Matriz de evaluación del Área de Formación Investigativa

Criterio	Valoración
Objetivos	El área de Formación Investigativa presenta claridad en el planteamiento de objetivos educativos y determina la forma de conseguirlos. Respecto a la transversalización del enfoque de género, los objetivos no aclaran de manera específica el alcance de una implementación de competencias en el tema.
Contexto	Al igual que las áreas anteriores, el Área de Investigación plantea el contexto específico de la institución y, a partir de los seguimientos que se hacen dentro del Área, se establecen las necesidades educativas, los valores y las exigencias respecto a la formación en investigación de los estudiantes; pero este contexto no toma en cuenta la equiparación de oportunidades para hombres y mujeres.
Proceso	Las estrategias usadas en el área para el logro de la transversalización de género comprenden estudios de investigación formal y formativa, que se centran en aportar e impulsar propuestas en pro de la igualdad de género en diferentes áreas de la institución. También se evidencia la búsqueda de soluciones a partir de los procesos investigativos con el fin de resolver las rivalidades de género de la institución.
Resultados	La transversalización dentro de esta área de formación se evidencia al encontrar estudiantes y profesores que investigan sobre asuntos de género. Además, dentro de sus <i>syllabus</i> académicos comprende la importancia que tiene, en los diseños metodológicos de las investigaciones, conocer y usar herramientas analíticas para la aplicación de la transversalidad de género.

Fuente: Elaboración propia

Por último, la tabla 7 presenta la matriz de evaluación del Área de Formación Sociohumanística. El análisis de la propuesta académica muestra algunas materias que proyectan dentro de sus objetivos educativos y procesos la formación de estudiantes con un sentido social, con respeto por las diferencias y la inclusión. Es la única área de formación que plantea desde los contenidos académicos la violencia de género, los derechos sexuales y reproductivos y el enfoque diferencial en la Fuerza, entre otros. En cuanto al contexto, al igual que en las otras áreas de formación, este aspecto resulta ser una desventaja para la transversalización de las competencias de igualdad de género, porque no se evidencian aspectos que estructuren desde lo social las relaciones entre hombres y mujeres para la construcción de una identidad profesional femenina y masculina.

Tabla 7. Matriz de evaluación del Área de Formación Sociohumanística

Criterio	Valoración
Objetivos	Los objetivos del área de Formación Sociohumanística contemplan las competencias de igualdad de género: derechos humanos, derecho internacional humanitario, psicología y psicología militar. Esto indica que existe una ruta y estrategia clara para alcanzar el logro de los objetivos y dar cuenta de la transversalización de género en la institución.
Contexto	Al ser un área que incluye las ciencias sociales y humanas, comprende dentro del análisis del contexto educativo la importancia del enfoque de género como proceso de promoción de la cultura de igualdad y equidad. Aunque no lo hace de manera clara y específica, plantea dentro de sus propuestas curriculares necesidades, intereses y exigencias que determinan el comienzo del esfuerzo de la institución por incorporar la transversalización de las competencias de igualdad de género en el programa académico de Ciencias Militares.
Proceso	Las estrategias y técnicas que aplican al proceso de formación para el logro de la transversalización dentro del área son la inclusión de temas en los contenidos académicos sobre el enfoque de género, el manejo de las violencias de género y la elaboración de proyectos de vida incluyentes que promueven la igualdad y la equidad.
Resultados	Los resultados de la transversalización en esta área son positivos en cuanto a la aplicación de competencias de igualdad de género. En efecto, se reconocen materias de aprendizaje relacionadas con el género, que determinan un cambio actitudinal y profesional del ser, pues vinculan la integración del enfoque de género con el quehacer cotidiano y la vida diaria.

Fuente: Elaboración propia

Discusión

La transversalización o *mainstreaming* no solo implica la movilización de esfuerzos desde lo político para la promoción de la igualdad como principio y como valor social, sino que también es un proceso técnico que requiere el diseño y evaluación de cambios en las culturas institucionales y la unificación de políticas para conseguir que se haga real dentro de todos los niveles y se tomen decisiones por parte de la institución. Este proceso resulta importante desde la planificación y diseño de los programas académicos, dentro de los cuales están los recursos, las políticas, los procesos de asesoría y orientación, las metodologías y los objetivos en cada propuesta curricular.

Los resultados expuestos anteriormente dejan como tema de discusión los estereotipos en el fundamento de un contexto educativo militar y la educación para la igualdad. Al respecto, se reconoce que los estereotipos se orientan por los modelos impuestos a cada sexo y que, de alguna manera, determinan su comportamiento y ajuste a lo social, es decir, limitan el conocimiento de la diversidad, la complejidad de los grupos y las variaciones individuales. Estos estereotipos acompañan a cada ser humano desde que nace, así que no es una condición netamente institucional, por tanto, lo comparten directivas, docentes y estudiantes en su diario vivir. Tal como lo muestran los resultados de este estudio, los docentes del programa de Ciencias Militares diseñan currículos estereotipados, que condicionan y orientan el desarrollo humano de forma restrictiva en un contexto educativo marcado por una cultura masculina propia de los ejércitos (perspectiva masculina de lo social). Esto genera relaciones de poder entre hombres y mujeres que inevitablemente desembocan en rivalidad sexual, insatisfacción laboral y currículos con manifestaciones irreales de la vida social actual.

Este análisis muestra la necesidad de que se incorpore en los currículos la perspectiva de los fenómenos sociales integrales y la formación de los docentes para estimular la reflexión crítica sobre las creencias, los valores y las actitudes respecto a la perspectiva de género en la institución.

Las áreas que más necesitan de este cambio en el programa de Ciencias Militares son las de Formación Básica y Formación Profesional General. En estas se deben ver reflejadas las propuestas académicas dinámicas, contextualizadas y que tengan en cuenta procesos de transformación tanto de profesores como de estudiantes, para generar prácticas educativas que eliminen el trato discriminatorio y promuevan la igualdad y la equidad. Así mismo, deben contener objetivos educativos que acerquen al estudiante a la internalización del enfoque de género a partir

del reconocimiento de diferencias en las situaciones que viven tanto hombres como mujeres dentro del contexto militar y que construyan una transversalización en pro de una libertad y justicia igualitarias.

La educación para la igualdad es otro tema que tiene aspectos importantes para la discusión en el presente estudio. Al respecto la misión de educar en la igualdad implica transformar los criterios de las prácticas educativas y de las propias actitudes de los docentes, de tal manera que se analicen y se cambien los objetivos educativos, los procesos, las didácticas y metodologías que reposan en la propuesta curricular.

La evidente debilidad que muestran los resultados de la evaluación de las competencias de igualdad de género lleva a entender que en el plano sociocultural —es decir, en la dimensión del saber (conocimientos en cuanto a género)—, la transversalización implica reconocer las situaciones que viven tanto hombres como mujeres en los diferentes contextos culturales e institucionales, con el fin de combatir los esquemas de rivalidad entre sexos y promover el reconocimiento del papel de la mujer dentro de la Fuerza.

En cuanto al plano relacional (dimensión del convivir), los análisis determinan que se debe abordar desde las metodologías en clase el afianzamiento de competencias que permitan al estudiante contextualizar los conocimientos de interacción social entre hombres y mujeres adquiridos desde sus experiencias individuales, con la finalidad de promover medidas orientadas a eliminar modelos tradicionales de roles femeninos y masculinos. De esta forma, podrán asumir modelos de género contruidos en ambientes determinados, para comprender, adaptarse, enfrentarse y resolver situaciones de desigualdad en distintos escenarios culturales.

Por último, en el plano personal, se deben propiciar espacios en los que se reconozca un cambio actitudinal y profesional desde el mismo individuo y que se vincule a la integración del enfoque de género en las actividades diarias.

Conclusiones

Con la evaluación del programa, se determinó si los objetivos educativos propuestos y los resultados que se tienen hasta ahora son coherentes y apuntan a la integración del enfoque de género en la institución. De igual forma, se determinó la coherencia entre el modelo curricular de la institución y los objetivos que se tienen en cuanto a la transversalización de la igualdad de género. El resultado de la evaluación permitió ver si se han propuesto las estrategias, técnicas y actividades acordes con el contexto educativo militar y si estas han dado respuesta a las necesidades e intereses de formación de hombres y mujeres.

Es importante que se incorporen objetivos específicos en cuanto al enfoque de género dentro de las propuestas académicas de las áreas de formación del programa que lleven al reconocimiento de la igualdad efectiva en derechos de mujeres y hombres, así como a la solución y gestión eficaz de los conflictos por causa del género.

Otro aspecto que es importante que se tome en cuenta dentro del proceso académico y educativo es la capacitación y formación de los docentes para el análisis crítico de los propios prejuicios y de su entorno en cuestiones de género. De esta manera, se consigue promover efectivamente el principio de igualdad a partir de la confrontación de los estereotipos tradicionales y la construcción actual de nuevos feminismos y nuevas masculinidades.

Finalmente el estudio concluye que el proceso de formación de la ESMIC no tiene diferencias para mujeres y hombres. Esto quiere decir que ambos reciben las mismas materias e intensidad académica, sin tener en cuenta las diferencias biológicas, académicas y contextuales, por lo cual valdría la pena revisar si dentro del plan carrera propuesto, una vez se asciende al grado subteniente, se tiene el mismo índice de igualdad de oportunidades para el desempeño de las labores.

Referencias

- Araya, S. (2002). *Las representaciones sociales: ejes teóricos para su discusión*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Asián, R., Cabeza, F., & Rodríguez, V. (2014). Formación en género en la Universidad: ¿materia de asignaturas específicas o de educación transversal? *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*, 17(24), 35-54. <https://doi.org/10.19053/01227238.3310>
- Bas-Peña, E., Ferre, E., & Maurandi-López, A. (2017). Educación superior, competencias transversales y género: validación de un instrumento. *Revista de Humanidades*, 31, 57-76.
- Beauvoir, S. (1949). *The second sex*. Vintage Books.
- Bergold, S., Went, H., Kasper, D., & Steinmayr, R. (2017). Academic competencies: Their interrelatedness and gender differences at their high end. *Journal of Educational Psychology*, 109(3), 439-449.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Bunk, G. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional en la FFA*. Cedefor.
- Buxarrais, M. (2008). La perspectiva de género en los currícula: hacia la igualdad en la educación. En P. Aznar, & P. Cánovas (Eds.), *Educación, género y políticas de igualdad*. Universidad de Valencia.
- Colás, P. (2007). La construcción de la identidad de género: enfoques teóricos para fundamentar la intervención educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 151-166. <http://revistas.um.es/rie/article/view/96661/92871>

- Constenla, J. (2007). *Los enfoques actuales de la evaluación y sus implicancias en la práctica en el aula*. Chile.
- Durán, M. (2012). La transversalidad de género en la educación superior: propuesta de un modelo de implementación. *Revista Posgrado y Sociedad*, 12(1), 23-43.
- Escorcía, R., Gutiérrez, A., & Henríquez, H. (2007). La educación superior frente a las tendencias sociales del contexto. *Educación y Educadores*, 10(1), 63-77.
- Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. (2015). *Proyecto Educativo del Programa Profesional en Ciencias Militares*. Bogotá.
- Fernández, A., & Latorre, E. (2018). Perfil sociodemográfico de los futuros oficiales del Ejército Nacional de Colombia. En A. Fernández, & E. Latorre (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 13-39). Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2014). *Educational administration: Theory, research, and practice*. McGraw-Hill.
- Latorre, E. J. (2017). *Desarrollo de la cultura de la investigación en jóvenes docentes oficiales del Ejército Nacional de la Escuela Militar: una propuesta curricular*. Bogotá.
- Lattuada, M. (2014). La evaluación de la investigación en las universidades argentinas. Contextos, culturas y limitaciones. *CTS: Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad*, 9(27), 157-164.
- Mimbrero, C. (2014). *Nuevo modelo diagnóstico de la cultura de género en la administración local y en el tercer sector social de acción local*. Universidad de Sevilla.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2010). *Lineamientos curriculares de las Fuerzas Militares*. Bogotá.
- Scriven, M. (1967). *The methodology of evaluation*. Indiana University.
- Stolke, V. (2004). la mujer es puro cuento: la cultura del género. *Estudios Feministas*, 2(12), 77-105. <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23961.pdf>
- Stufflebeam, D., & Shinkfield, A. (1987). *Evaluación sistemática: guía teórica y práctica*. Paidós.
- Surovikina, E. (2015). Aproximaciones sistémicas a la gestión educativa: un estado del arte desde la perspectiva de género. *Revista Iberoamericana de Educación*, 67, 121-138. <https://doi.org/10.35362/rie670221>
- Tyler, R. (1973). *Principios básicos del currículo*. Editorial Troquel.
- Wertsch, J. V. (1991). *Voices of the mind: A sociocultural approach to mediated action*. Harvard University Press.

Esta página queda intencionalmente en blanco

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

4

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

Rolans Losada Puentes²

Jhon Ochoa Pinto³

Jesús Parada Meneses⁴

María Antonieta Corcione-Nieto⁵

Escuela de Armas Combinadas del Ejército

Resumen

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

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

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

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

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

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

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

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

Introducción

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

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

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

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

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

Trato equitativo y justo con un enfoque de género

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

Tradicionalmente, en esta dinámica de relaciones de poder

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hacia un trato igualitario en Colombia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Métodos

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

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

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

Resultados

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Continúa tabla...

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

Nota: F = femenino y M = masculino

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

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

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

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

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

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

Fuente: Elaboración propia

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

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

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

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

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

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

Continúa tabla...

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

Continúa tabla...

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

Continúa tabla...

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

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

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

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

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

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

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

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

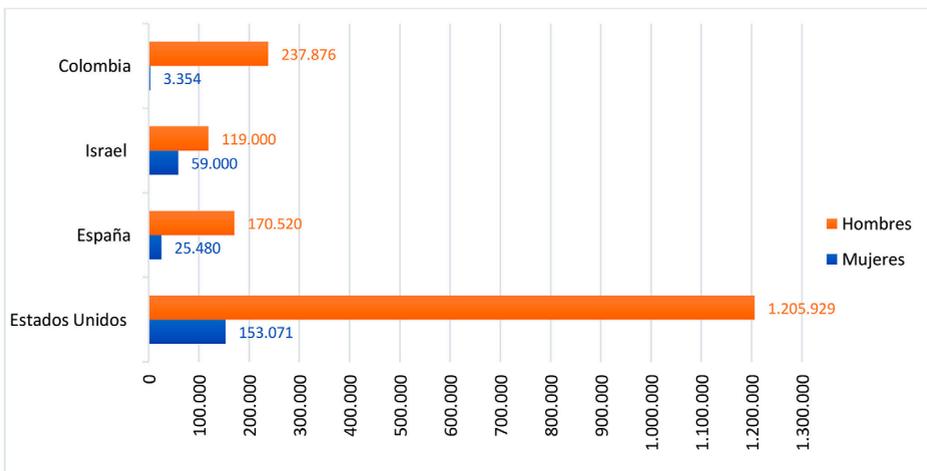


Figura 1. Comparación del número de hombres y mujeres que integran las Fuerzas Armadas de España, Estados Unidos, Israel y Colombia (2017).

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

Discusión

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conclusión

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

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

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

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

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

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

Referencias

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

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

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

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

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

Mujeres de Aviación del Ejército Nacional: desligándose de las imágenes estereotipadas¹

5

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.05>

*María Antonieta Corcione-Nieto*²
Escuela de Aviación del Ejército

*Ingrid Yuliana Arango Calderón*³
Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

Resumen

Los estudios sobre las mujeres que integran el Ejército Nacional de Colombia han cobrado relevancia luego de la incorporación de estas a la institución castrense en igualdad de condiciones. Desde ese momento, se ha presentado al grupo de mujeres que integran las filas del Ejército como un grupo pequeño y heterogéneo, casi exótico. Este capítulo, por tanto, se propone comprender, desde los estudios de identidad, la experiencia femenina de integrar el arma de Aviación del Ejército Nacional. En consecuencia, a partir de una encuesta y de un análisis descriptivo de enfoque cualitativo, se pudo establecer que las mujeres del arma de Aviación configuran un grupo variado y complejo, que abarca tanto lo tradicional como lo moderno y que se enfrenta a las mismas presiones impuestas desde el patriarcado. Se pudo concluir que la construcción de la categoría de *mujer* en el arma de Aviación debe pensarse en plural, alejándose de los estereotipos instaurados dentro de la construcción binaria de lo masculino y lo femenino militar.

Palabras clave: Aviación del Ejército; Ejército Nacional de Colombia; experiencia femenina; identidad; mujeres militares

1 Este capítulo hace parte del proyecto de investigación “El quehacer de las mujeres en el Ejército Nacional de Colombia. Una aproximación desde las experiencias femeninas” del Grupo de Investigación en Aviación Militar, de la Escuela de Aviación del Ejército (ESAVE), registrado con el código COL0077618 de Colciencias. Los puntos de vista y los resultados expresados en este capítulo pertenecen a las autoras y no reflejan necesariamente los de la ESAVE ni los del Ejército Nacional de Colombia.

2 PhD en Antropología (Universidad de los Andes). Magíster en Biología Humana (Universidad Autónoma de Barcelona). Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3509-5519> - Contacto: mariacorcionenieto@cedoc.edu.co

3 Capitán del Ejército Nacional de Colombia. Licenciada en Ciencias Militares y en Gestión Logística de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC). Especialista en Ciencias Militares para la Planificación, del Centro de Educación Militar, Colombia. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5995-9262> - Contacto: ingrid.arango@buzonejercito.mil.co

Introducción

La mayor parte de los estudios sobre las Fuerzas Militares se han centrado en aspectos macro, en aquellos temas relacionados con la estrategia, las funciones de las instituciones y su participación en organismos internacionales, entre otros; mientras que los estudios micro, es decir, los referentes al personal militar, a sus características sociodemográficas, sus problemas, sus necesidades y las dinámicas sociales en las que están inmersos, han sido menos numerosos (Gómez et al., 2016) y en algunos contextos, escasos.

En la etapa de la posguerra, luego de la Segunda Guerra Mundial, la sociología militar apareció de forma sistémica, con el objetivo de comprender los procesos sociales que modificaron la estructura de la organización militar a través del establecimiento de criterios sociológicos para el estudio de las fuerzas armadas europeas (Burk, 2002). Las variables de análisis en esta primera etapa tenían como fin dar cuenta del desarrollo interno del desempeño militar a partir de los roles, valores o normas estructurales, la fuerza moral de sus componentes, los aspectos de la educación cerrada, las características privativas del rol del soldado y las relaciones civiles/militares, principalmente (Malamud, 2013).

La sociología militar, como campo de la sociología, se estableció para dar cuenta de los cambios ocurridos en el proceso de profesionalización de la actividad militar y para demostrar posibles salidas a las problemáticas internas de la organización. De acuerdo con estos objetivos, la sociología militar se ha decantado en tres grandes campos de investigación: las relaciones cívico-militares, la sociología de la guerra y los conflictos entre grupos armados; partiendo de lo militar como un componente más de la sociedad y centrándose en dos vertientes de análisis, el militar como profesional y la institución militar como organización social (Malamud, 2013).

Este desarrollo investigativo no ha sido prolífico en Colombia, debido a que, como lo expone Atehortúa (2004),

la persistente ascendencia positivista sobre los estudios históricos, el escaso desarrollo de la sociología en nuestro país y las circunstancias lógicas de un país en guerra, han afectado de manera particular las investigaciones referidas a la institución militar y sus relaciones con la sociedad civil. (p. 13)

Aun cuando la vinculación entre las ciencias sociales y el ámbito militar ha sido a menudo compleja (Malamud, 2013), se ha iniciado una transversalización de los estudios sociales que —a partir de una dinámica interdisciplinar desde la antropología, la historia, la psicología y la filosofía— ha podido dar explicaciones más integrales y críticas de los fenómenos sociales en la búsqueda de la comprensión del militar como sujeto y lo militar como campo simbólico de lo cultural.

De acuerdo con Soprano (2013), entre 1999 y 2013, en los artículos publicados en *Armed Forces & Society*, uno de los temas principales en los que se centran los estudios de los militares como profesionales (considerando los factores sociales, económicos, políticos y culturales) es el de las identidades, las relaciones, la violencia de género; y dentro de ellos, los estereotipos de género, la masculinidad, las mujeres combatientes, las mujeres militares en operaciones de paz, el rol social de las mujeres militares como combatientes y esposas, los matrimonios entre militares, el divorcio en matrimonios entre militares o de militares y la familia militar.

Como se observa, el tema de las mujeres militares o en contextos militares es un eje central de análisis desde que la mujer incursionó en la carrera militar en los diversos ejércitos occidentales del mundo. Ahora bien, el estudio del tema se ha venido desligando de las preguntas iniciales, vinculadas a exponer los pros y los contras de las aptitudes femeninas para lo militar, así como las condiciones de igualdad en la apertura de las instituciones militares para las mujeres en carrera. En la actualidad, los objetivos de análisis están encaminados a resolver inquietudes más profundas, por ejemplo, en qué medida la feminización de la carrera militar ha generado procesos de toma de conciencia de género; o si ha contribuido no solo a dotar de más poder a las oficiales, sino también a modificar el carácter masculino de la profesión y la práctica militar en lo que se ha llamado la *demasculinización* de las fuerzas armadas. De igual manera, hoy en día han adquirido preponderancia las preguntas relacionadas con identificar cómo han llegado a ser más igualitarias las relaciones dentro de la institución, es decir, cómo se han democratizado las fuerzas armadas (Bobeá, 2008), así como las formas y alcances de estos procesos y las resistencias naturales de cualquier institución a los cambios, que se expresan en lo cotidiano y muchas veces de forma tácita (Donadio, 2018).

Cada rama de las fuerzas armadas de los diversos ejércitos europeos y norteamericanos ha tenido una modalidad diferente de incorporar a las mujeres a sus filas, logrando distintos grados de integración y oportunidades, de acuerdo con las características de cada proceso, sin un sentir común (Villalobos, 2007). Asimismo ha sucedido en el contexto latinoamericano. La incorporación plena de mujeres a las filas militares es un fenómeno muy reciente, asimétrico y diferenciado según países y subregiones (Bobeá, 2008). Este puede ser interpretado a partir de dos ejes analíticos que dan cuenta de dinámicas de cambios sociales: los procesos de democratización que a diferentes niveles han tenido lugar en América Latina y el Caribe y los procesos de modernización institucional que se derivan de esos procesos de apertura e inclusión (Bobeá, 2003). En las experiencias conocidas, las mujeres oficiales que forman parte del Estado Mayor —y que, por lo tanto, han asumido funciones de mando— son excepcionales (Bobeá, 2008, p. 64).

Más allá de los procesos de incorporación e integración de las mujeres a las instituciones castrenses, está la imagen extraordinaria de las mujeres que se incorporan a las filas y que las configura casi como elementos exóticos. El *tokenismo* o la búsqueda del caso específico para mostrar en los periódicos y en la televisión a la mujer militar, se repite constantemente. Así, se muestra a la paracaidista, a la tripulante del buque, a la oficial de caballería, a la piloto, entre otras, y no a la médica, la asistente social o la abogada, profesionales que desde hace ya largo tiempo se desempeñan en las fuerzas armadas (Rial, 2009). En este sentido, las mujeres militares de arma terminan siendo hipervisibles como miembros de su grupo e invisibles en tanto que individuos (Bobeá, 2008).

Ante esta forma de configurar el papel de las mujeres en el ámbito militar, este capítulo pretende ampliar la visión, desde un estudio micro de enfoque transversal, de las características sociodemográficas y de conformación de identidad femenina de las mujeres que hacen parte de la Aviación del Ejército Nacional de Colombia. Así, se busca problematizar la percepción de un grupo homogéneo resaltado desde el tokenismo, para desligar las imágenes estereotipadas y presentar la configuración plural y la dinámica de las experiencias de las mujeres pertenecientes al Ejército Nacional de Colombia. Por medio de la indagación de sus perfiles (motivaciones, valores y preferencias), se construye una narración colectiva que las nombra en plural y que permite percibir esta experiencia como transversalmente compartida por un “nosotras” (Elizalde, 2008).

La institución militar fue concebida históricamente, desde el nacimiento de los ejércitos profesionales, como una institución masculina. 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 del sexo restante podía a lo sumo consistir en actividades de apoyo. De esta forma, la autoconcepción masculina permanece central en la motivación de los hombres soldados (Donadio, 2018) y constituye la expresión institucional de un proceso que conduce al monopolio del uso de la fuerza en un marco jurídico territorial determinado. Esta expresión institucional del monopolio del uso de la fuerza no debe ser entendida exclusivamente en términos de una cierta capacidad material, sino también en los términos simbólicos que constituyen la identidad de un Estado nación, tanto frente a terceros como frente a su propia población, que se percibe a sí misma como un *nosotros*, en masculino (Fontana, 2005).

Esta configuración de un *nosotros* traspasado por lo masculino viene ligada a unas condiciones de vida características. Se sabe que la vida militar no es sencilla, se debe tener una gran vocación para ingresar a la carrera de las armas, pues esto

demanda un gran sacrificio: traslados continuos, situaciones difíciles que requieren un alto grado de dedicación y, más aún, desde el momento del ingreso se tiene claro que es muy posible llegar a perder la vida (Urrego, 2019).

Es por esto que el ejercicio de la profesión militar supone la formación de la llamada *mentalidad militar*, que consiste en los valores, actitudes y perspectivas que son naturales al desempeño de la función militar y que van ligadas al sacrificio y al riesgo. La incorporación al cuerpo administrativo no supone la elección de la carrera militar como forma de vida ni una preparación estrictamente dedicada a ello, condiciones básicas de la profesión militar. Por lo tanto, si se asume que es justamente la forma de incorporación masiva (expresado en la forma de ingreso a la carrera militar) la que brinda la homogeneidad y el llamado “espíritu de cuerpo”, y que la conducción de las armas está en manos de una oficialidad que expresa la característica distintiva del mando, entonces no existió una incorporación real de las mujeres a las fuerzas militares latinoamericanas antes de los años noventa (Donadio, 2004).

Dejando por fuera la comprensión del espíritu de cuerpo entre las mujeres, los temas de su participación en las filas o bien se han insertado en otras tradiciones o bien se han estudiado de forma aislada dentro de estas. Hoy en día, la misión de los relatos históricos sigue siendo la construcción de las mujeres como sujetos históricos (Scott, 2008). Constantemente se ha pretendido revalorizar el rol desempeñado por la mujer en las distintas etapas de la historia militar como acompañante, mostrando el espíritu de superación de esta como un acto constante y destacando los casos heroicos de mujeres que, de forma singular en una cultura masculina, han aportado a la construcción de una historia tradicional patriarcal.

En la práctica investigativa se han realizado también trabajos sobre mujeres que han optado por la carrera militar en diversos contextos latinoamericanos. Esto ha sido conflictivo debido a que aún se sigue estereotipando la imagen de las mujeres militares, alejándolas de la configuración de pertenencia a la institución y situándolas en el plano de lo atípico. Por tanto, cabe preguntarse cuál es la imagen que la sociedad quiere ver al pensar en una mujer militar. Desde esta perspectiva, la cultura ha dejado de ser patrimonio exclusivo de un sector social y ha pasado a ser acervo de toda la sociedad, es decir, un elemento configurador de las identidades colectivas y, como tal, un espacio de análisis constante.

Configurar la identidad no es un ejercicio particular, es un nivel de ordenamiento de todas las prácticas sociales (Aguado & Portal, 1991). Actualmente, existe una crisis general de identidades que afecta, por un lado, a todo el sistema de identidades tradicionales en los países en desarrollo bajo el desafío de la modernización y,

por otro lado, al sistema de identidades ideológicas, políticas y hasta religiosas que se había configurado en el escenario internacional a partir del avance de la primera década del siglo XX. Por tanto, la identidad en su formulación actual forma parte de la teoría del actor social (Giménez, 1996).

Desde el punto de vista subjetivo del actor social, no todos los rasgos culturales inventariados por el observador externo son igualmente pertinentes para la definición de su identidad, sino solo algunos de ellos socialmente seleccionados, jerarquizados y codificados para marcar simbólicamente sus fronteras en el proceso de su interacción con otros actores sociales. (Pimienta, 2007, p. 62)

La acción de configurar y definir la identidad pasa por la dinámica de la experiencia —en oposición a la representación— y adquiere, en estos casos, el valor de una categoría prediscursiva o extradiscursiva de una realidad que no pasa por la mediación simbólica del concepto: “La experiencia sería la base material-corporal que sustenta un conocimiento vivenciado desde la naturaleza (cuerpo) o desde la biografía (vida): un conocimiento no mediatizado por la ideología de la razón, un conocimiento inmediato” (Richard, 1996, p. 735). Parece ineludible, entonces, que concebir a las mujeres como actores históricos con el mismo estatus de los hombres exige tener una idea de la particularidad y de la especificidad de todos los sujetos humanos. Es así como no se puede utilizar un sujeto representativo universal para las diversas poblaciones de una determinada sociedad o cultura, sin conceder un grado distinto de importancia a un grupo en detrimento de otro (Scott, 2008).

Por consiguiente, una posición ideológica debe conducir a un análisis científico social. Esto es especialmente necesario en la actualidad, “cuando la institución militar experimenta profundos cambios, tanto en su organización interna como en su relación con el resto de la sociedad” (Moskos, 1985, p. 298). Para el caso particular, observar la Aviación del Ejército no es ver a un conjunto de hombres que hacen parte de un pequeño grupo dentro de uno más grande (Urrego, 2019). De igual forma, pensar en las mujeres de la Aviación del Ejército no es simplemente ver a un conjunto de mujeres que hacen parte de un grupo aún más pequeño, dentro de dos más grandes; es, sobre todo, concebir que a partir de la reflexión sobre la condición femenina se afirma el conocimiento de una pluralidad de los modos y los significados de ser mujer (Melucci, 1989).

Ahora bien, aunque aún es un periodo muy corto para medir los cambios sociales que se presentan en las dinámicas de la inscripción de mujeres en las distintas armas del Ejército Nacional de Colombia, este constituye el momento adecuado para afianzar el conocimiento y la comprensión de estas como un grupo

heterogéneo, muchas veces desligado de las configuraciones estereotipadas de las identidades femeninas. De esta forma, podrá llegar el día en que las mujeres en las Fuerzas Militares ya no sean noticia sino que formen parte de la absoluta normalidad de la vida militar.

Mujeres en el escenario militar: conceptualización de la experiencia femenina

Lo masculino y lo femenino se constituyen como producciones sociales en un momento dado, producciones que no están exentas de tensiones y se encuentran siempre en movimiento. Estas tensiones parten de las discursividades dominantes y se cristalizan en decálogos religiosos, políticos o científicos, que establecen taxonomías y órdenes ideales que estructuran los pensamientos y las acciones, y que terminan por vivirse como un orden social inmanente y naturalizado como el único posible. Es así como cualquier categoría de grupo social, sujeto, individuo, ser humano, hombre o mujer parte de un determinado marco regulatorio históricamente definido y jerarquizado, que propone las pautas de las relaciones e intercambios sociales (Martínez Herrera, 2007).

En esta definición de las categorías (masculino y femenino), se parte de la fase de la identidad que, cerrada en sí misma y opuesta a todo lo que es externo a ella, se define desde la negación (Melucci, 1989). Se podría pensar que la configuración de la identidad implica negar o suprimir cualquier vestigio de pluralidad y diversidad, lo cual es justamente el germen de todo tipo de proyecto totalitario (Martínez Herrera, 2007); sin embargo, desde la historia de los movimientos, reconocerse desde el pluralismo que conforma toda identidad se vuelve esencial. Así, “cada individuo se apropia de una manera única e irrepetible del contexto histórico-social y deviene como una síntesis singular del propio proceso socio-cultural. La subjetividad es entonces la expresión individualizada de las posibilidades culturales” (Martínez Herrera, 2007, p. 80).

Esta expresión individualizada permite entenderse desde la experiencia como punto originario de la explicación. No son los individuos los que tienen la experiencia, sino los sujetos los que son constituidos por medio de esta. La experiencia es el proceso por el cual se construye la subjetividad para todos los seres sociales. A través de ese proceso, el sujeto se ubica o es ubicado en la realidad social y de ese modo percibe y comprende como subjetivas (referidas a y originadas en uno mismo) las relaciones sociales, considerándolas fuentes confiables de un conocimiento que viene del acceso a lo real por medio de su experiencia (Scott, 2008).

En este sentido, la experiencia se concibe como un proceso dinámico de construcción de costumbres que surgen de la interacción semiótica con el mundo externo y del continuo compromiso personal-subjetivo, en las prácticas, discursos e instituciones que dan significado (valor, sentido y emoción) a los acontecimientos de la realidad social (Elizalde, 2008, p. 20).

Así, la experiencia modula las trayectorias de los sujetos que, en lo singular, expresan afectos, renuncias, disposiciones, motivaciones, sufrimientos y todo aquello que subjetivamente se invierte en un campo de relaciones donde se disputan capitales que otorga valor, sentido e interés para estar ahí. Sin embargo, las trayectorias no se realizan de manera lineal ni necesariamente articulada con los condicionamientos del campo, sino que se tejen en una trama que otorga memorias, deseos y expectativas en un horizonte abierto a una pluralidad de direcciones y mixturas (González, 2015).

Es por ello que documentar la experiencia ha sido una estrategia muy exitosa en las ciencias sociales. El modo en que cada sujeto vive y se piensa esta mediado por los diversos sistemas de representación que articulan los procesos de subjetividad en formas culturales y de relaciones sociales (Richard, 1996). Cuando la evidencia ofrecida es la experiencia como tal, su reclamo de referencialidad se ve aún más fortalecido, pues ¿qué podría ser más verdadero, después de todo, que el relato propio de un sujeto de lo que (él o ella) ha vivido? Es precisamente este tipo de apelación a la experiencia como evidencia incontrovertible y como punto originario de la explicación el que le quita fuerza al impulso crítico de la historia de la diferencia tal como se venía haciendo en los estudios sobre las mujeres en el pasado (Butler, 1990). Por esta razón, dentro de la experiencia, la vida cotidiana —no solo de las mujeres, pero sobre todo de ellas— incluye muchas maneras de sobrevivir y resistir, de subordinarse y rebelarse que, bajo la apariencia de la apatía y la resignación, tienen un importante significado político (Radkau, 1986).

De esta forma, si el grupo o categoría mujeres debe ser objeto de investigación, entonces el género —los múltiples y contradictorios significados atribuidos a la diferencia sexual— se convierte en un instrumento analítico de importancia (Scott, 2008). El enfoque de género ha llevado a analizar los diferentes papeles que las mujeres han tenido a lo largo de la historia, particularmente, de la historia de la guerra. Durante siglos, los estudiosos han relatado los hechos en clave masculina, ya que eran los hombres quienes los escribían, con lo cual se producía un resultado extraño, pues la población mundial siempre ha estado conformada por hombres y mujeres (Bernad et al., 2013).

Es así como los modelos estudiados ofrecen un abanico que va desde la pasividad de la mujer (recluida en al ámbito doméstico o como principal víctima de la

situación bélica) hasta la indefinición de género y sexo de la mujer guerrera, pasando por el papel activo de aquellas que sirvieron de un modo u otro en los ejércitos, de quienes participaron como enlaces de guerrilleros o como espías, fueron patriotas en las guerras de las independencias e incluso esposas y amantes de soldados y oficiales (Borreguero Beltrán, 2016).

Aun cuando el enfoque de género ha sido usado en la investigación de lo militar, este ha sido poco comprendido como instrumento de análisis de la realidad de las dinámicas de construcción de identidades de mujeres en el ejército. Esto se debe a que la participación histórica de ellas en las fuerzas militares no tenía un estatuto de reglas comunes a las fuerzas armadas. Solo a partir de su incorporación masiva (Lucero, 2009) en la carrera de las armas, que asegura la participación en condiciones de igualdad y posibilita una óptima contribución profesional a la institución castrense, los análisis de corte transversal de género se empezaron a contemplar y a implementar.

La inclusión de las mujeres en ámbitos estrictamente masculinos, creados por y para hombres, presenta desafíos como la redefinición y ampliación de las nociones tradicionales. En efecto, la institución castrense —cuando forma a sus profesionales, ya sean hombres o mujeres— conforma un tipo humano que está dotado de un determinado ethos, ética e ideología (Almeida Sanguinet, 2015). La socialización de los militares en sus grados de formación aspira no solo a transmitir un conjunto de conocimientos específicos de un campo profesional sino, principalmente, a formar un actor social capaz de representar al ejército (en masculino) como una comunidad moral cualitativamente diferente del común de la gente (Badaró, 2006). Las actitudes ideológicas de las fuerzas militares fluctúan entre dos extremos. De un lado, se encuentran los que ven al militar como un reflejo de los valores sociales dominantes y dependientes totalmente del liderazgo de los civiles. De otro lado, están quienes acentúan las diferencias entre los valores militares y los del resto de la sociedad, y afirman que los militares ejercen una influencia independiente en la sociedad civil (Moskos, 1985).

Este debate sobre la convergencia o divergencia entre las estructuras civil y militar está lejos de agotarse. La convergencia entre ambas estructuras es definida como la tendencia hacia la “civilidad” de los militares; mientras que la divergencia es la tendencia a la militarización y el fortalecimiento de los valores militares tradicionales (Fontana, 2005). Dicho contexto muestra permanentes tensiones entre las visiones más tradicionales de lo militar masculino y las prácticas concretas de las mujeres en las fuerzas armadas, particularmente, en el caso de aquellas que asumen funciones que habían sido históricamente masculinas dentro de la estruc-

tura castrense (Villalobos, 2007). De esta manera, como una primera aproximación para comprender la formulación convergente-divergente de las fuerzas militares, la sociedad y sus variables, el análisis debe centrarse en la forma en que los miembros pertenecientes a las instituciones castrenses (en este caso, las mujeres) son representativos de la sociedad global.

Las fuerzas militares como institución, con determinadas características que se repiten en diversos contextos temporales y culturales,

son el producto de un proceso histórico que se cristaliza en organizaciones que tienen no solo importantes capacidades materiales sino también importantes componentes valorativos y connotaciones simbólicas que hacen a su funcionamiento interno y a la producción de sentido en el campo social. (Fontana, 2003, p. 2)

De acuerdo con lo planteado por Janowitz (1990), el ejército debe considerarse como un sistema social cuyas características profesionales cambian con el paso del tiempo. En este sentido, la profesionalización de lo militar generó con el tiempo una institución compleja, organizada, con acceso a todos los espacios territoriales, sin embargo, homogénea (Donadio, 2018). Como resultado de esta complejización, “los militares se mueven entre el ámbito privado y el ámbito institucional, caracterizados cada uno por valores, actitudes, marcos estructurales y directrices particulares que organizan a sus miembros” (Gómez et al., 2016, p. 205).

Si bien la institución castrense es resultado de un proceso histórico, se debe considerar como constante la estructura jerárquica de sus integrantes: vertical y eminentemente patriarcal. Alioni (2016) concibe la organización como el lugar donde la institución se encarna, donde se sitúa la autonomía de su funcionamiento, los estilos de autoridad, los juegos de poder y resistencias, pero también, las pasiones.

Como sistema simbólico la institución es unificación de valores, mitos, ritos, ideologías, que operan diferenciaciones, enunciando prohibiciones, definiendo el espacio de lo sagrado y lo profano, en un campo pasional donde se juegan el amor, la muerte y el trabajo; haciendo emerger el orgullo, el ideal de la legítima misión y la vocación salvadora. (González, 2015, p. 13)

Este sistema simbólico se mantiene fijo, como la columna vertebral de las interacciones entre hombres y mujeres que conforman el Ejército Nacional. Por tanto, se aprecia cómo aún, con cambios en las leyes y la infraestructura de las instituciones castrenses, las mujeres militares siguen siendo observadas como diferentes (Pilicita Caiza, 2020). Esto se debe a que la profesión militar supone una “identidad total”, que abarca todos los aspectos de la vida de una persona y que posee, además, características peculiares relacionadas con la posibilidad del ejercicio de la

violencia, con el riesgo físico y con la propia justificación de su existencia, a saber, la visión sobre el conflicto (Donadio, 2010), todo lo cual está asociado a lo masculino.

El ejército viste y calza a un grupo, a los miembros de una institución, no a individuos (Badaró, 2006). El servicio militar obligatorio, por ejemplo, no es solo un hecho que señala el desarrollo del Estado Nacional o el avance en la profesionalización de su aparato armado, sino que también juega un papel en la iniciación y socialización de los soldados en la obediencia, la disciplina, los valores asignados y los conceptos ideológicos transmitidos y creados: “Actúa, igualmente, en las relaciones sociales, en la identidad, en el yo y en la identificación de la amistad, en la idea de colectividad y en la pérdida de individualidad” (Atehortúa, 2004, p. 18).

“Aunque el personal militar representa diferentes tradiciones nacionales, se entiende que la profesión militar muestra patrones comunes en todo el mundo vinculados a valores nacionales, pero también universales” (Malamud, 2013, p. 386), los cuales se cobijan dentro de lo que se estima es el pensamiento militar moderno, con características tales como la fuerza y la valoración de la familia nuclear, entre otras lógicas que se imponen por encima de cualquier manifestación cultural (Vizcaíno Villa, 2019) y que se enmarcan en lo que se considera tradicional.

Se esperaría entonces que en esta colectividad, conformada por el espíritu de cuerpo, no hubiera diferencias entre hombres y mujeres, debido a que las personas deben ser juzgadas no tanto por sus características personales, sino por sus capacidades profesionales para ser aceptadas en la sección, pelotón o compañía. Por tanto, la identidad social de los soldados y, especialmente, su homogeneidad social, se vuelven menos importantes bajo la premisa de que cada uno cumpla con el rol asignado (King, 2014). Sin embargo, el solo hecho de pertenecer a una colectividad no es suficiente para que haya plena identificación, como tampoco lo es tener conocimiento de todo el ideario filosófico y la estructura grupal. Se requiere que los miembros se posesionen en el quehacer; no solo que asuman la teoría, sino que realicen la práctica dentro un sistema ordenado y unificado (Salazar Salazar, 2019).

Es por ello que dicho modelo de naturalización de la relación entre masculinidad e identidad militar se constituyó a partir de universos femeninos y masculinos fragmentarios y excluyentes, necesarios para el sostenimiento del orden institucional consagrado (González, 2015). Como parámetro inicial, la existencia de un control sobre los cuerpos, sobre la manera como crecen, se construyen y se eligen proyecta una sola dimensión de la identidad, basada en elementos predecibles y asignados por los grupos mayoritarios (Vizcaíno Villa, 2019).

En este escenario, el mundo femenino militar (como un concepto unificado y singular) se configuró desde estereotipos identitarios de género, referidos a aquel

conjunto de ideas simples, previas e irracionales que se atribuyen a las personas en función de su adscripción sexual. Esto último prescribe características definitorias sobre su manera de ser, su identidad, su forma de comportarse y su rol social, según el género como mecanismo activador de la ideología patriarcal.

En este sentido, hay una serie de características, atributos o rasgos de personalidad con una fuerte carga simbólica que señalan que la femineidad es propia de las mujeres y la masculinidad, propia de los varones. Con esto, se les asignan roles y relaciones de poder distintas, en las que se les da mayor prestigio y estatus a las acciones realizadas por los varones que a las realizadas por las mujeres. Los estereotipos de género se refieren al conjunto de creencias, pensamientos o representaciones de lo que significa ser hombre o mujer, y esto incide en esferas como la apariencia física, los intereses, los rasgos psicológicos, las relaciones sociales, las formas de pensar, de percibir, de sentir, así como en las ocupaciones y en otra gran cantidad de factores (Bernad et al., 2013, p. 174).

Así pues, el peso de la historia ha atravesado la problemática de la identidad femenina y determinado las particularidades, entre otras, del rol vocacional y laboral de las mujeres, al tomarlas como un ser humano que tiene por condición ser sacrificado para quedar bien ante sí mismo y ante los demás (Pilicita Caiza, 2020). Aunque la vocación, necesidad y expectativa social se entremezclan y muestran en la actualidad a una mujer en una posición diferente a la de sus abuelas —quienes, en el mejor de los casos, estaban condicionadas por el género para el casamiento y tenían la maternidad como único futuro (Semidober, 2001-2002)—, aún las mujeres se representan en una condición de permanente incompletud, sometidas a una ética de cuidados, de dar, preservar, proteger y reproducir la vida (Facio & Fries, 2005). Los hombres continúan teniendo prioridad sobre ellas, mientras ellas se postergan a sí mismas, construyendo su identidad en función de esta relación de servidumbre, sometimiento y dominio históricamente dados (Martínez Herrera, 2007).

Esta construcción de la identidad femenina se refuerza en el espacio militar, en el que se resalta la vocación de las mujeres que se integran a la institución desde el pacifismo natural de lo femenino. De igual manera, la vinculación de lo femenino al servicio se convierte en un comparativo del instinto maternal, condición nuevamente considerada natural para las mujeres. Es así como el predominio de características sociológicas institucionales que demandan una vocación sólida de sus integrantes y que, como todas las vocaciones puras, implican una voluntad de servicio, una renuncia y, en definitiva, la aceptación de un sacrificio, se acentúa para las mujeres militares, quienes son encasilladas en roles que refuerzan esta idea.

Como lo expone Alexiéovich (2015) cuando retrata las historias de las mujeres soviéticas que participaron en la Segunda Guerra Mundial: “sabemos sufrir y contar nuestros sufrimientos. El sufrimiento justifica nuestra vida, dura y torpe. Para nosotros, el dolor es un arte. He de reconocer que las mujeres se enfrentan a este camino con valor” (p. 16).

Ante esta conceptualización identitaria militar femenina del valor, el compromiso, pero sobre todo, del sacrificio, se estereotipa a las mujeres que optan por una carrera en las armas. Es por ello que un paso esencial en la contextualización de lo femenino está en comprender a las mujeres como un bloque variado de condiciones y experiencias, anécdotas y transformaciones, que abarcan desde los aspectos más domésticos, formativos o laborales, hasta los sexuales, reproductivos y culturales: “un ideal sería el trascender las referencias y diferencias dicotómicas para crear espacios más diversos y equitativos, con menos etiquetas y luchas por los espacios” (Alejo Jara & Columé Alonso, 2016, p. 3).

La Aviación del Ejército Nacional: una historia con participación femenina

En los conflictos contemporáneos, los ejércitos de los países desarrollados cuentan con una aviación propia que, sin usurpar las funciones de la fuerza aérea, procura trabajar en estrecha coordinación para lograr una mayor eficacia en el apoyo a las tropas. Para el caso colombiano, esto se evidencia en las experiencias de las tropas del Ejército Nacional, para las cuales la Aviación del Ejército ha sido decisiva en el cumplimiento de la misión y en la conservación de las vidas, debido a sus apoyos puntuales y oportunos (Urrego, 2019).

En 1995 se ordena la reactivación del arma de Aviación en el Ejército por parte del gobierno del presidente Ernesto Samper (1994-1998). Aunque en años anteriores ya se desarrollaban misiones de aviación en apoyo a las operaciones del Ejército, esta reactivación consolidó la Aviación del Ejército Nacional hasta el día de hoy (Tovar Cabrera, 2020). La creación en 1997 de la Brigada de Aviación N.º 25, que inicia sus actividades con la participación de aeronaves de ala fija y que luego adquiere las primeras aeronaves de ala rotatoria, permitió el uso de aeronaves en forma más táctica (Tovar Cabrera, 2018). Esto trajo, a su vez, el entrenamiento de nuevas tripulaciones y la acumulación de experiencia para afrontar los diversos retos que suponía el conflicto armado que vivía el país. Con esto se permitió que la institución castrense tuviera sus propios medios aerotransportados (Urrego, 2019).

[Este hecho] empezó a generar cambios en la institución, los hombres que habían liderado operaciones en tierra, que habían vivido el rigor del combate y del terreno, que habían convivido con los demás camaradas compartiendo los valores y principios de la institución; se convirtieron en los aviadores que trabajarían en una misión más allá del diseño de los sistemas disponibles, con el único fin de satisfacer la necesidad en el campo de combate. (Urrego, 2019, p. 7)

El desempeño del arma de Aviación del Ejército en la proyección de su misión le ha permitido participar permanentemente y de manera decisiva en el conflicto armado interno colombiano contra las organizaciones guerrilleras y de narcotraficantes que delinquen en el territorio nacional (Tovar Cabrera, 2018). Acompañada de su misionalidad, la introducción de helicópteros de manera masiva y sistemática en las operaciones militares creó un impacto novedoso en la institución y un ambiente cultural diferente.

La implementación de la aeromovilidad fue la influencia de muchos elementos, entre ellos, el tecnológico, que generó cambios en los conceptos operacionales, tácticos y doctrinales del Ejército Nacional (Urrego, 2019). Sin embargo, para las otras Fuerzas el proceso fue diferente, de la misma manera que lo fueron las demandas que se experimentaban. La presión para el cambio institucional no se hacía sentir en ellas con la misma intensidad; su propia actividad profesional (en el mar o en el aire) les otorga perspectivas y posibilidades distintas para nuevas conformaciones de identidad (Donadio, 2004).

De este modo, ha sido posible comprender la aparición de hábitos, percepciones y dilemas de un nuevo grupo de aviadores en Colombia, que se identifican con las misiones y la vida diaria de las tropas en tierra. Las acciones individuales realizadas por los pilotos del Ejército parten de unos lazos emocionales y simbólicos entre los integrantes de dicho cuerpo y de las demás tropas de tierra. Estos actos de valor, a su vez, permitieron consolidar la cohesión de grupo (espíritu de cuerpo) como identificación de la institución o imaginario colectivo. Así, el concepto de espíritu de cuerpo ha aumentado su complejidad, añadiendo acepciones como la conciencia, la identidad, la cohesión y la integración social. Dicho concepto parte de una relación social horizontal y vertical a la vez, con elementos organizacionales y componentes institucionales generados por la interacción y las experiencias de sus miembros en las actividades de combate o de la vida diaria en el ámbito militar. Todo ello mantiene un patrón estructurado de relaciones entre sus miembros que, individualmente y de manera colectiva, les permite alcanzar su propósito (García-Guiu López, 2017).

Para el caso de la Aviación del Ejército, estos hitos en los que se exaltan los actos de valor permitieron crear y alcanzar un ambiente de cohesión difícilmente encontrado en otros grupos, logrando cumplir objetivos comunes en medio de un ambiente de peligro inminente, creando una serie de imaginarios que se vinculan al resto de la institución y se incorporan en el comportamiento colectivo de todo el Ejército (Urrego, 2019). Asimismo, dentro de la construcción de este imaginario que cohesionó al grupo de aviadores, la responsabilidad, la aceptación de normas y deberes, el control de las emociones y el deseo de hacer bien las tareas en pos de una normativa son aspectos muy destacados en las expectativas de un buen piloto (Novis Soto, 1998).

Junto a esta dinámica de conformación de un cuerpo cohesionado de integrantes de la Aviación del Ejército, las políticas de género en el ámbito castrense fueron diseñadas como parte de una estrategia de fortalecimiento institucional democrático y de respeto por los derechos humanos, con la finalidad de eliminar todas las formas de violencia de género y promover una cultura de igualdad de oportunidades (Sosa et al., 2011). Ambos eventos se encuentran en el tiempo, lo que permite su fortalecimiento al momento de la incorporación del primer grupo de mujeres al Ejército Nacional de Colombia en 2009. De este primer grupo de mujeres oficiales, se encuentra la primera mujer piloto de helicóptero (ala fija), a quien le siguieron dos mujeres más. Al día de hoy, participan en la Aviación del Ejército 25 mujeres en ala fija, rotatoria y especialidades (tabla 1).

Tabla 1. Mujeres oficiales del arma de la Aviación del Ejército Nacional (año 2020)

	Grado			Total
	Capitán	Teniente	Subteniente	
Ala fija	1	3	2	6
Ala rotatoria	0	3	6	9
Especialidad	2	5	3	10
Total	3	11	11	25

Fuente: Elaboración propia

La participación de mujeres en la Aviación del Ejército muestra el paso progresivo que se experimenta al momento de su incorporación en espacios destinados a

los hombres, lo que se puede denominar metafóricamente como *el derrumbe de un muro*. La tendencia ha sido que las mujeres se empleen cada vez más en diversos ámbitos castrenses, y más en el arma de Aviación que en las otras, debido a que en la primera el sexo no es un factor distintivo, principalmente, porque en ella prima la tecnología frente al factor físico. En el caso de la selección de pilotos, este proceso se ha ido adaptando con el paso del tiempo a los nuevos requisitos del rol, como consecuencia de la configuración y diseño de las modernas aeronaves y de las demandas del contexto de seguridad y defensa (Novis Soto, 1998).

A pesar de este imperativo, la participación femenina en este ámbito tecnológico y profesional de la Aviación se presenta como un espacio de difícil acceso para ellas, por lo cual se trata de una conquista tratada y significada con diferentes parámetros al caso masculino, es decir, desde el tokenismo. No es raro que se encuentren dos discursos que, sin ser contradictorios en sí mismos, reflejen valores socioculturales diferentes sobre los vuelos y pilotajes de hombres respecto de los de las mujeres. En los primeros se sanciona el arrojo y el valor, la técnica y el conocimiento. En ellas, sin embargo, la valentía se transformó en escapismo a la norma, en caprichosa decisión personal, en terquedad incluso; mientras que su sexo y la imagen que se construyó socioculturalmente se enmarca una y otra vez en los imperativos de género, entre ellos, el de la belleza, con todos los rasgos que le son propios a esta cualidad: gracia, estilo y elegancia.

Tanto ellas como sus acciones se valoran con discursos singulares que, lejos de igualarlas con sus compañeros varones, ahondan aún más la brecha de exclusión social que todas ellas sobrellevan. Gracias a esto, se refuerzan los modelos culturales que hablan de complementariedad entre los sexos (Moncó Rebollo, 2018), y se rescatan los valores de esfuerzo, disciplina, sacrificio y, sobre todo, vocación (El Ejército tiene a la primera mujer piloto de un helicóptero Black Hawk, 2018), todo lo cual las aparta de los roles tradicionales femeninos y las sitúa nuevamente en la idea de habitar espacios no creados para ellas.

Por ello, las mujeres militares se esfuerzan por una carrera en la que no desean privilegios ni contemplaciones, sino más bien igualdad de oportunidades (Donadio, 2010). Para entender mejor esto, el primer paso es comprender quiénes son estas mujeres que deciden tener una carrera militar y así poder reconocerlas como un grupo heterogéneo, de múltiples motivaciones y experiencias diversas. De esta manera, cada una de las armas, en especial, la Aviación del Ejército, podrá configurar un espacio equitativo.

Métodos

Con el fin de abordar la problemática sobre la comprensión del grupo de mujeres que pertenece al arma de Aviación del Ejército Nacional, esta investigación de enfoque cualitativo desarrolló un proceso metodológico en el que se combinó el análisis bibliográfico exhaustivo de diversas fuentes y bases de datos con el análisis de datos cualitativos y cuantitativos obtenidos de una encuesta. Esta última tuvo como objetivo caracterizar sociodemográficamente a las entrevistadas e indagar sobre la profesión militar, el liderazgo y los derechos de las mujeres oficiales y suboficiales del arma de Aviación y de aquellas que han sido asignadas a esta arma en labores especializadas y de apoyo como criterio de inclusión.

Este tipo de investigación resulta conveniente para comprender los fenómenos desde la perspectiva de quienes los viven, generando así un entendimiento desde la experiencia femenina y su significación en espacios masculinos. En este sentido, se asumió una investigación exploratoria no solo para comprender el perfil de las oficiales y suboficiales de la Aviación del Ejército, sino también para obtener un insumo que permita la toma de decisiones en el proceso de incorporación, permanencia y desarrollo de la carrera militar de las mujeres.

La encuesta fue aprobada por el Comité de Ética en Ciencias Sociales y Exactas (CECSE) de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” y fue validada por pares expertos. Se aplicó a 71 mujeres, con una participación del 50,7% del cuerpo administrativo y un 49,3% del cuerpo de las armas (figura 1), conforme a lo cual se obtuvo una tasa de respuesta del 100% de las mujeres que integran el arma de Aviación del Ejército. Finalmente, se realizaron análisis estadísticos mediante el programa SPSS, versión 26.

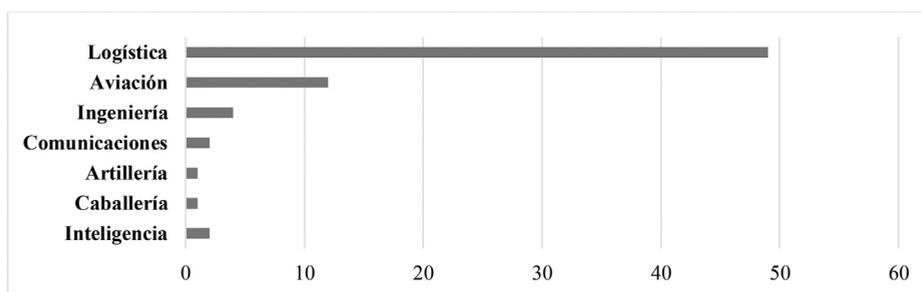


Figura 1. Número de mujeres oficiales y suboficiales pertenecientes a las diversas armas en las unidades de Aviación del Ejército Nacional (año 2020) que participaron en el estudio.

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Debido a que el nuevo paradigma de las Fuerzas Militares debería proveer a sus integrantes de referentes identitarios (normas, valores, discursos, símbolos y tradiciones) que les permitan pensarse al mismo tiempo como militares y ciudadanos de una sociedad democrática (Colotta, 2013), el análisis de la conformación del grupo de mujeres que integran las filas del arma de Aviación del Ejército Nacional se hace primordial.

Como se ha establecido, la institución militar, considerada fundante y paradigmática en la vida social —por ser lugar político de producción y reproducción de sujetos modulados en prácticas de subordinación— (Alioni, 2016), permite configurar, antes que las características individuales de las mujeres, lo que se percibe como lo más destacado del género. En otras palabras,

La carencia de individualidad descrita, es característica de los procesos de incorporación de minorías o grupos que han sido previamente excluidos. Para el ambiente receptor, la calidad de pertenencia a este grupo es extraordinaria, en el sentido de ser fuera de la norma habitual y, adicionalmente, ser notoria a primera vista. (Villalobos, 2007, p. 14)

De esta forma, para extraer de la conceptualización identitaria unificada a la mujer real oficial y suboficial del arma de Aviación del Ejército Nacional, es preciso reconocer, en primer lugar, la composición sociodemográfica a la que esta pertenece: cuál es su estado civil y el número de hijos, si los tiene. Así mismo, es necesario identificar la conformación de sus familias, su linaje militar y sus valores humanos, para vislumbrar desde la propia experiencia femenina la construcción del grupo de mujeres que escogen pertenecer al Ejército Nacional de Colombia de forma pluralista y diversa.

Composición sociodemográfica de las mujeres de la Aviación del Ejército

El grupo de mujeres que pertenecen a la Aviación del Ejército está conformado por 37 (52,1%) oficiales y 34 suboficiales (47,9%) (figura 2). Las edades de las mujeres se encuentran entre los 20 y los 40 años (figura 2), con un mayor porcentaje de mujeres entre los 26 y los 30 años (40,8%); seguido por el grupo de mujeres con edades entre los 21 y 25 años (29,6%); con porcentajes menores (mayores al 10%) de mujeres entre los 31 y 40 años (figura 2). Esta relación de los grupos de edad de las mujeres se debe a que la incorporación femenina a la carrera

de las armas se inició hace tan solo 11 años (en 2009), por tanto, ellas no están ocupando altos puestos en la jerarquía militar, sino que llegan a capitán, como el grado más alto entre las mujeres de arma.

En cuanto a los lugares de nacimiento de las mujeres militares encuestadas, estos se encuentran en su mayoría en la Región Andina, donde el departamento de Cundinamarca (16,9 %), la ciudad de Bogotá (15,5%) y el departamento de Boyacá (12,7 %) son los lugares con mayores porcentajes; seguidos por el departamento del Tolima (9,9 %) (figura 2). Por el contrario, en la Costa Atlántica (solo representada por los departamentos de Magdalena y Atlántico) y en la Costa Pacífica (departamentos de Nariño, Cauca y Valle del Cauca) son pocas las mujeres que pertenecen a la Aviación del Ejército (figura 2). De igual manera, en la región de la Orinoquía apenas un 4,2 % de ellas (Meta) pertenece la Aviación, y del Casanare solo hay un 2,8 %. Ninguna mujer de la Aviación es proveniente de la Amazonía (figura 2).

Asociado al lugar de nacimiento, las mujeres encuestadas se identifican como mujeres blancas (40,8 %), mientras que más de la mitad de la muestra de mujeres se concibe como mujer mestiza (59,2 %). En el censo nacional realizado en 2018, los departamentos con mayor población que se reconoce a sí misma como afrocolombiana, raizal o palenquera son Valle del Cauca (1.092.169 de personas), Antioquia (593.726 personas) y Cauca (256.022 personas) (Becerra Elejalde, 2019). Son pocas las mujeres de estos departamentos que pertenecen al Ejército Nacional, especialmente, al arma de Aviación, lo que devela la ausencia de afrocolombianas en las filas. Caso similar es el de la representación militar de mujeres indígenas, que conforman solo un 4,4 % de la población total colombiana (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2019).

Estado civil y características familiares de las mujeres de la Aviación del Ejército

Referente al estado civil de las mujeres pertenecientes al arma de Aviación, se observa que más del 40 % de las mujeres están solteras sin pareja (figura 3). El resto de la muestra tiene pareja, ya sea porque están solteras con pareja (28,2 %), comprometidas (5,6 %), en unión libre (9,9 %) o en matrimonio (12,7 %) (figura 3). Para el caso de las mujeres con pareja, el 78,57 % de estas pertenece a las Fuerzas Militares; de estas el 82 % es miembro del Ejército Nacional (figura 3).

Esta situación del estado civil de las mujeres es una tendencia general en la sociedad. La actividad laboral femenina se ha generalizado en la mayor parte de las naciones occidentales, asemejándose, cada vez más, a la de los hombres. Asimismo,

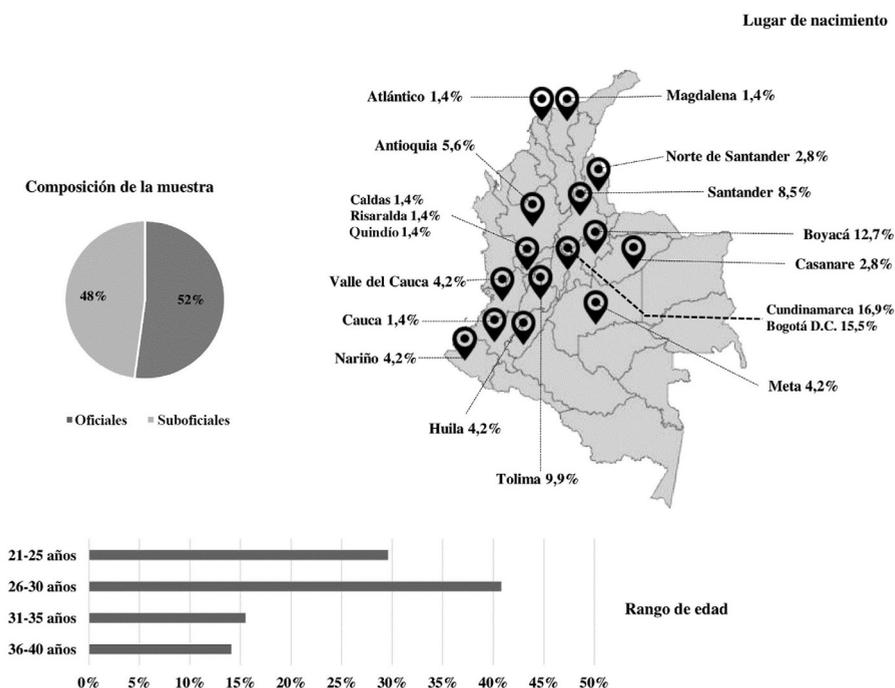


Figura 2. Composición de la muestra de mujeres encuestadas, rangos de edad y lugar de nacimiento.

Fuente: Elaboración propia

numerosos estudios corroboran la importancia que tiene para la mujer el ejercicio de un trabajo remunerado fuera del hogar, no solo por la función económica que este provee, sino también porque desarrolla el sentido de la autonomía, la independencia y la autosuficiencia (Rodríguez Menéndez & Fernández García, 2010).

El ingreso a la universidad o la elección de carrera y la experiencia de formación profesional han posibilitado la emergencia de sujetos femeninos que se configuran a través de la profesión como mujeres con capacidades y posibilidades de individualización y desarrollo, lo que las aleja de los referentes domésticos y maternos que se han impuesto sobre la identidad femenina. En esta etapa, se observa la desvinculación del trinomio femenino-instinto-maternidad. Lo anterior da lugar a sujetos con una idea distinta sobre vivirse como mujer, que tiene su origen en el proceso de socialización en la familia, pero que toma fuerza como parte medular del proceso subjetivo de estas mujeres en el trayecto universitario y el posterior ingreso al mercado laboral. Por lo tanto, el trabajo profesional asalariado y, en este caso, la vinculación a la institución castrense contribuyen a la constitución de un

sujeto mujer con referentes y proyectos de vida alejados de los modelos de esposas y madres (Castañeda Rentería, 2019).

En las sociedades actuales se abraza el individualismo como valor más que en cualquier sociedad del pasado. “El tránsito por el mercado sexoafectivo se vuelve aún más complejo para la mujer: si bien necesita encontrar pareja para adquirir valor, no puede mostrarse muy dependiente o desesperada, ya que estos son atributos indeseables en el sistema social” (Gorlero, 2020, p. 27). De acuerdo con esto, la mayoría de mujeres se imagina una vida en pareja como parte del imaginario de felicidad. Lo importante es que el final feliz esté en el horizonte, y la soltería no está construida como un horizonte de felicidad para las mujeres, debido a que socialmente se discrimina a las solteras independientemente de su situación particular.

Aún con el incremento de quienes viven en soltería, ya sea como modo de vida o porque no hay lugar a convivir en pareja, hay evidencia de que también se da una idea estereotipada acerca de este estado. Comparadas con las personas que están casadas, se percibe a las solteras como más inmaduras socialmente, egoístas, pobremente ajustadas, poco o nada atractivas y asociales. La única visualización positiva es que son vistas como más independientes y orientadas al trabajo (García Meraz et al., 2012).

Es así como “la relación entre hombres y mujeres padece ahora un dilema central: por un lado, existe el deseo y la obligación de ser un individuo independiente; por otro lado, se da la necesidad de una convivencia duradera con otras personas que, sin embargo, a su vez están sujetas a las prefiguraciones y expectativas de su propia vida” (Beck & Beck-Gernsheim, 2001, p. 111).

En esta dicotomía en la que se encuentran principalmente las mujeres, entre la realización profesional y la vida en pareja, se desarrollan las identidades femeninas que están en constante tensión, principalmente, en la carrera militar. No solo son las horas dedicadas al trabajo, sino que la naturaleza de la profesión militar plantea cuestiones sobre la experiencia, las emociones y el poder personal. La participación en lo militar requiere un alto grado de compromiso con la institución castrense, pero la diferencia de género hace que las mujeres y los hombres negocien estas demandas de forma distinta.

Como lo plantea Franzway (2000), concebir los aspectos de la participación de las mujeres en las instituciones castrenses puede entenderse a través de un enfoque del ejército como una “institución codiciosa”. Estas instituciones buscan exclusividad y lealtad de sus miembros, así como el compromiso activo en el consumo de su tiempo y energía, ocupando cada vez más de su vida hasta que no quede espacio para nada más. Esto se logra mediante mecanismos no coercitivos, al cultivar el

cumplimiento voluntario como un medio para que sus miembros se sientan partícipes de la institución (Sullivan, 2014). En este sentido, las mujeres asumen tres aspectos principales al pertenecer a una institución codiciosa: el compromiso, la carga de trabajo y la labor emocional. Según esto, se entiende que exista un gran porcentaje de mujeres solteras entre las filas militares.

En un estudio realizado por Harrell y Miller (1997) en las distintas Fuerzas Militares estadounidenses, si bien no fue posible determinar la frecuencia con la que las citas o las relaciones sexuales se presentaban en las unidades militares, cuando estas relaciones ocurrían, se afectaba la moral de la tropa. Aquellas relaciones que se calificaron como fraternización fueron tratadas por la cadena de mando. Sin embargo, las relaciones personales entre compañeros que no están en una cadena de mando no suelen violar las regulaciones, a menos que afecten el buen orden y la disciplina. De acuerdo con lo planteado por este estudio, la existencia de tales relaciones generó un entorno sexualizado, lo que dificultó que los colegas se consideraran como compañeros de trabajo, aunque se estipuló que es algo inevitable teniendo las características propias del entorno militar.

Al igual que en las Fuerzas Militares de los Estados Unidos, en el Ejército Nacional de Colombia no se sancionan las relaciones afectivas entre compañeros, pero sí la fraternización entre militares bajo la cadena de mando. Esta misma dinámica de pertenecer a una institución codiciosa como el Ejército hace que las relaciones sociales y afectivas surjan de los mismos espacios compartidos por hombres y mujeres, quienes comprenden el nivel de compromiso y la carga de trabajo. Pasar los días en un trabajo de jornada laboral de ocho horas lleva a la mayoría de los adultos a pasar un mínimo de 1680 horas al año en la oficina, por lo que es probable que pasen más tiempo con sus compañeros de trabajo que con cualquier otra persona (Filgueira, 2018); para el caso de las mujeres y hombres militares las jornadas laborales son más extensas. Por tanto, la proximidad es el factor que debe ser considerado como la causa principal, ya que trabajar cerca potencia la atracción interpersonal. Esta proximidad tiene tres clasificaciones: proximidad física, proximidad como resultado de las exigencias del trabajo en curso y proximidad de los encuentros casuales (Colombo & Patitucci, 2016). Todas estas se cumplen en los escenarios militares, dadas las características de la carrera militar, que incluyen confinamiento y una alta tasa de traslados.

No obstante, aunque la meta de muchos es el matrimonio o la vida en pareja, la estructura de la familia ha estado sujeta a cambios durante las últimas décadas. El cambio más notable es que la tasa de matrimonios sigue en descenso. Para la muestra analizada, solo el 12 % de las mujeres están casadas y se encuentran entre

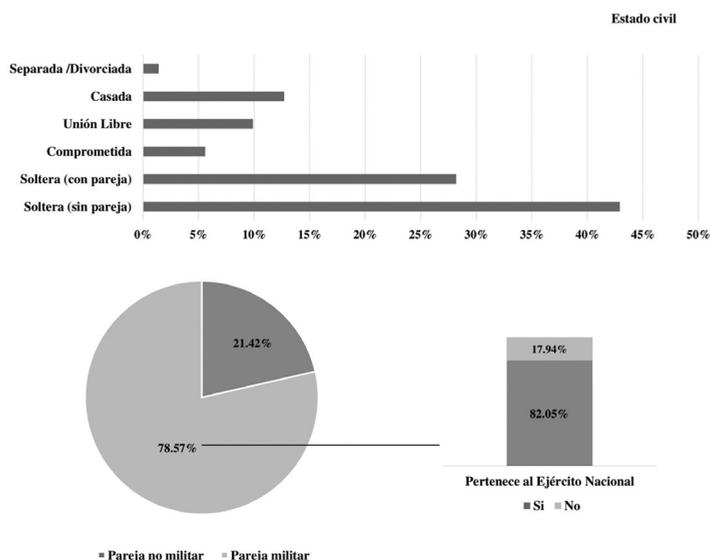


Figura 3. Estado civil de las mujeres militares de la Aviación del Ejército y pertenencia de parejas a las Fuerzas Militares.
Fuente: Elaboración propia

los rangos de edad superiores a los 26 años (tabla 2), tendencia que siguen hombres y mujeres en la sociedad colombiana, en la que por cada 100 matrimonios se registran 41 divorcios en promedio. Según los datos registrados en la Superintendencia de Notariado y Registro (SNR), entre 2016 y 2019 se presentaron un total de 214.596 matrimonios y 88.118 divorcios (Collazos, 2020).

Tabla 2. Número de mujeres de la Aviación del Ejército por rangos de edad y estado civil

Estado civil	Rangos de edad			
	21-25 años	26-30 años	31-35 años	36-40 años
Casada	0	3	4	2
Comprometida	0	3	0	1
Divorciada/Separada	0	0	0	1
Soltera con pareja	5	11	2	2
Soltera sin pareja	14	11	4	1
Unión libre	2	1	1	3

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con esta tendencia a prolongar la unión en pareja y planear la maternidad, más de la mitad las mujeres pertenecientes al arma de Aviación del Ejército no tiene hijos (67,6 %), mientras que el 22,5 % tiene un hijo, el 8,5% tiene dos hijos y solo el 1,4 % (una mujer) tienen tres hijos (figura 4).

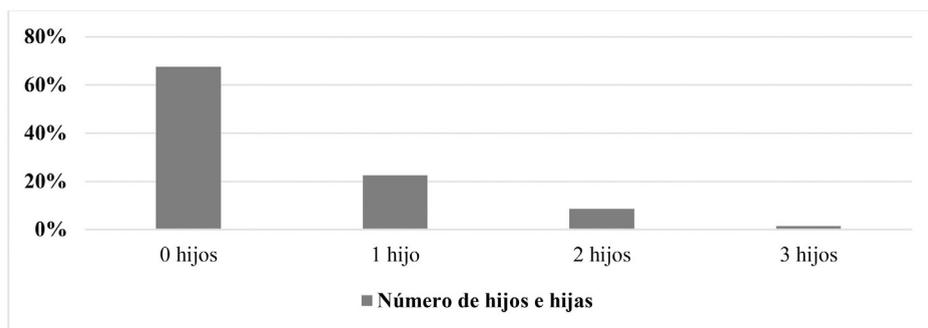


Figura 4. Número de hijos e hijas de las mujeres de la Aviación del Ejército.
Fuente: Elaboración propia

Al asociar el estado civil de las mujeres encuestadas con el número de hijos, se encuentra que las mujeres solteras con y sin pareja son las que no tienen hijos aún (tabla 2). Cabe resaltar que las mujeres solteras sin pareja encuestadas son, la mayoría de las veces, madres cabeza de familia; de estas, seis tienen un hijo o hija y dos mujeres tienen dos hijos o hijas (tabla 3). Si bien, las mujeres entre los 20 y 25 años de edad no tienen hijos, se observa que existe un número significativo de mujeres cabeza de familia entre las oficiales y suboficiales de más de 26 años.

Tabla 3. Estado civil de las mujeres oficiales y suboficiales y su número de hijos

Estado civil	Número de hijos e hijas			
	0	1	2	3
Casada	3	4	2	0
Unión libre	3	2	2	0
Comprometida	3	1	0	0
Separada/divorciada	0	0	0	1
Soltera con pareja	17	3	0	0
Soltera sin pareja	22	6	2	0

Fuente: Elaboración propia

Por otra parte, en el último censo realizado en el país, el aumento de mujeres madres cabeza de familia sigue en crecimiento. En 2017, cerca de la mitad de las mujeres del país (56 %) eran madres solteras (López, 2018). Los casos de mujeres cabeza de familia del arma de Aviación son bajos, debido probablemente a que las mujeres militares, al inscribirse en una institución codiciosa en la que el compromiso y la carga de trabajo se imponen, deben entrar en conflicto con los proyectos de vida que incluyan la maternidad. Por otra parte, la tendencia de las mujeres en el país es tener su primer hijo a los 27 años en promedio, lo cual está asociado al mayor acceso a la educación y a la participación en el mercado laboral, tal como sucede entre las mujeres del arma de Aviación (“Colombianas están postergando la edad para ser madres: Dane”, 2019).

Al igual que el ejército, la familia es otra institución codiciosa (De Angelis & Segal, 2015). El nivel de compromiso que se debe tener para la constitución de una familia (en el sentido tradicional, compuesta por una pareja y descendencia) implica nuevamente un dilema en los proyectos de vida de las mujeres militares. Por esta razón,

las mujeres están más preocupadas por lograr un empleo que sea compatible con sus obligaciones familiares. Diversas investigaciones concluyen que uno de los factores que las mujeres tienen más en cuenta cuando eligen un puesto de trabajo es que este sea compatible con las responsabilidades familiares. Para el caso de los varones, los factores principales que condicionan su elección profesional son el sueldo o las oportunidades de promoción. (Rodríguez Menéndez & Fernández García, 2010, p. 260)

Aunque socialmente se está consolidando el principio del reparto igualitario de las labores domésticas, en la realidad, la proporción de hombres que lo ejercen es minoritaria, pues es la mujer quien las asume en mayor parte.

Además, a pesar de que el trabajo productivo es fuente de satisfacción para la mujer, también le genera estrés y ansiedad, debido a los problemas derivados de la conciliación. En la imagen idealizada de la maternidad, impuesta en los roles de género de cuidado y del desarrollo de una relación intensa de afecto entre madres e hijos, las mujeres deben apartarse muchas veces de su carrera profesional para desempeñarse como madres y esposas. Separadamente, la familia y las fuerzas militares imponen demandas sustanciales en sus miembros; la intersección de estas dos instituciones sociales crean el potencial de desbordamiento, tanto positivo como negativo, y el conflicto principalmente para las mujeres (De Angelis & Segal, 2015).

Este conflicto puede ser resuelto postergando la maternidad o eliminándola de los proyectos de vida femeninos o, por el contrario, renunciando a la carrera

militar. En el análisis de la situación laboral de los conyugues o parejas militares, se encontró una enorme influencia en sus vidas de que sus parejas pertenezcan de forma simultánea a dos instituciones codiciosas. En ocasiones, el hecho de que estas no quieran o no puedan renunciar a su empleo hace que se limiten a sí mismas de alguna manera y orienten sus carreras a buscar la estabilidad geográfica y así lograr mantener la estabilidad familiar (Gómez et al., 2016). Ya que no se han realizado estudios suficientes sobre mujeres militares, proyectos de vida y vida en pareja, se debe indagar más entre aquellas que integran las diversas armas del Ejército Nacional.

Por otra parte, se les preguntó a las mujeres encuestadas si tenían personas a su cargo⁴. El 36,6 % de las mujeres de la Aviación tiene personas a su cargo, entre las que se cuentan padres, abuelos, hermanos y sobrinos (figura 5). En el 73 % de los casos, las mujeres se ocupan de sus padres; en un porcentaje menor (7,69 %) se ocupan de sus hermanos, y en porcentajes similares se ocupan de más familiares, como hermanos y sobrinos (figura 5).

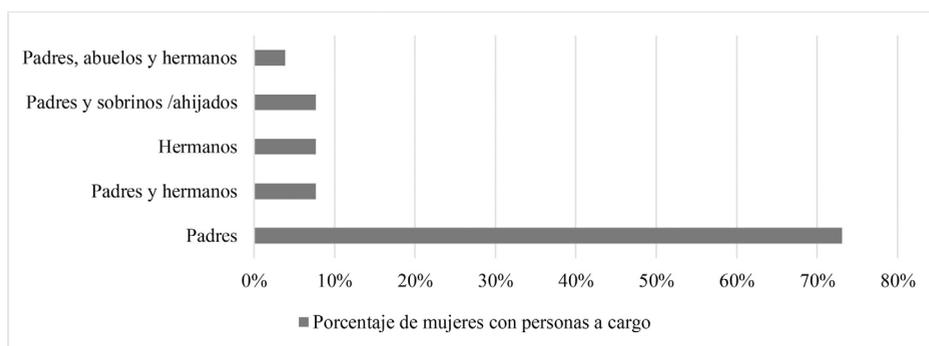


Figura 5. Porcentaje de mujeres de la Aviación del Ejército con personas a cargo.
Fuente: Elaboración propia

Al momento de establecer si las mujeres con o sin hijos tienen personas a su cargo, se observa que ocho mujeres sin hijos tienen personas a su cargo, en este caso, sus padres (tabla 4). Las mujeres sin hijos o con un hijo o hija son las que más personas a su cargo tienen. Se esperaría que las mujeres sin hijos fueran las únicas dispuestas a establecer una relación de cuidado con sus parientes cercanos; sin embargo, lo que se observa es que independientemente del número de hijos e

⁴ Las personas a cargo son aquellas cuya subsistencia o sostenimiento depende de un contribuyente. Para este caso de estudio, no se considera a los hijos como personas a cargo.

hijas de las mujeres de Aviación, estas tienen personas a su cargo (Prueba de Fisher: 12.890 y $p:0.001$).

Asimismo, cuando se indaga sobre la posible relación entre el estado civil de las mujeres y tener o no personas a su cargo, se encuentra que no la hay. Las mujeres casadas o con pareja, también tienen alguna persona a su cargo (Prueba de Fisher: 4.596 y $p: 0.483$). Al igual que la idea anterior, se esperaría que las mujeres solteras fueran las más dispuestas a mantener a una o varias personas, dado que los solteros son más allegados a sus familias, cuidan a sus padres y tienen más posibilidades de disponer de su tiempo de la manera que más les convenga y que se ajuste a sus actividades (García Meraz et al., 2012).

Para profundizar en este tema, se plantea también si existe una asociación entre la práctica de una religión (en este caso, la católica) y el que el 87,3 % de las encuestadas asuman personas a cargo. En este caso, no hubo asociación estadísticamente significativa (Prueba de Fisher: 4.366 y $p: 0.076$). De igual manera, no hubo asociación entre considerarse una mujer espiritual y tener a cargo personas o familiares (Prueba de Fisher: 5.517 y $p: 0.115$). De igual manera, no hubo relación entre tener personas a cargo y la adscripción a una familia tradicional o moderna (Prueba de Fisher: 0.558).

Esta situación permite pensar en la carga que se ha impuesto sobre las mujeres de la labor del cuidado solo por el hecho de ser mujeres. Para este estudio, se comprende que no existe un contexto del cuidado en el que sea la mujer militar la que renuncie a su carrera para dedicarse al cuidado de las personas a su cargo. Aun así, la idea de tener personas a cargo trae consigo el eufemismo de ser mujer, es decir, esta tarea de solidaridad primaria, fundamental para la sociedad, todavía sigue siendo asignada a la mujer como condición natural de su género. Esto se apoya, a su vez, en el rol de género que las mujeres han debido asumir tradicionalmente, un rol que, fundamentado en la división sexual del trabajo y en estructuras psicosociales que lo legitiman, han interiorizado y reproducido, en mayor o menor medida, a lo largo de toda su vida (Mier et al., 2007).

Al encontrarnos en una sociedad que envejece a causa, entre otras dinámicas, del aumento de la esperanza de vida y la disminución de la fecundación, se debilitan las estructuras familiares entre las diversas generaciones (Bazo, 2008). Esto ha permitido, por un lado, que las dinámicas de cuidado se establezcan y, por otro, que aumente la diversidad de las formas familiares, las normas y las costumbres.

Tabla 4. Relación entre el número de mujeres con número de hijos e hijas y personas a su cargo

Personas a su cargo	Número de hijos e hijas			
	0	1	2	3
Padres	8	8	2	1
Hermanos	0	2	0	0
Padres y hermanos	1	0	1	0
Padres, abuelos y hermanos	1	0	0	0
Padres y sobrinos/ahijados	1	1	0	0
Total	11	11	3	1

Fuente: Elaboración propia

Según estas tendencias de transformaciones y rupturas del grupo familiar, la idea de familia, que se encontraba íntimamente ligada a los conceptos de unidad doméstica y hogar, hoy se reconoce en su complejidad y dificultad para ser delimitada, dada la multitud de definiciones existentes y la percepción que cada grupo social tiene de esta. Es en la familia donde se definen las dimensiones básicas de la seguridad humana: los procesos de reproducción y de integración social de las personas (Golovanevsky, 2006). Central para esta discusión es entender que la familia (en todas sus acepciones) cumple la función de ser el medio por el que surge la identidad personal, los valores y normas de los individuos que conviven en ellas.

Los tipos de familia o la composición familiar de las mujeres militares de Aviación encuestadas corresponden en más de la mitad a padres casados o en unión libre (67,6 %), le siguen las familias de padres separados o divorciados (21,1 %), con una baja representación de familias monoparentales de madres cabeza de familia (7 %). En este caso, no existe representación de familias extensas, conformadas por abuelos y tíos entre las mujeres encuestadas (figura 6), contrario a la tendencia nacional en la que la estructura familiar extensa se ha convertido en un tipo de familia sobre la estructura de hogar biparental (De la Torre Galvis, 2013).

Asociados a estos nuevos modelos de familia, están los modelos de familia tradicionales entre las mujeres de la Aviación del Ejército (81,7%), así como las estructuras familiares democratizantes (85,9%) (figura 6). El modelo de familia tradicional se configura desde la idea de composición de una pareja y su descendencia, unidas en un conjunto de valores y creencias similares. Es por ello que, aunque la composición familiar sea extensa, el 39,6% considera que existe un

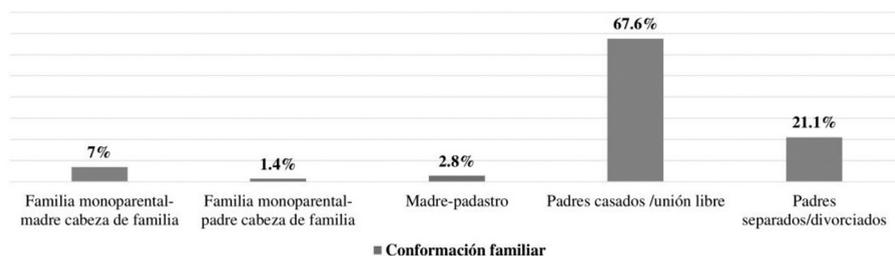
modelo tradicional de valores. En cuanto a la composición familiar nuclear, el 60,3% tiene un modelo tradicional. Esta composición de valores de las familias tradicionales o modernas no se encuentra asociada con la práctica de alguna religión (Prueba de Fisher: 0.057).

Los complejos y profundos procesos vividos por la sociedad colombiana a lo largo del siglo XX impactaron y transformaron las estructuras y las dinámicas familiares; dichos procesos comenzaron a mediados del siglo XX con la reducción del tamaño de la familia y la salida de las mujeres del espacio doméstico (Pachón, 2008). Es importante anotar cómo este proceso de transformación de las familias en Colombia se percibe entre ambas generaciones (mujeres encuestadas y sus madres). Las mujeres militares provienen de hogares constituidos por ambos padres casados o en unión libre, y las mujeres militares en su mayoría están solteras, en respuesta (como ya se anotó) a su inscripción en el espacio laboral, en este caso, la carrera militar que se inscribe como una institución codiciosa.

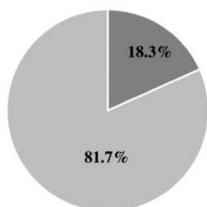
El cambio más notorio entre ambas generaciones de familias de las mujeres militares es el aumento de hogares con jefaturas femeninas (madres cabeza de familia) y el crecimiento de la participación económica de las mujeres, así como la emergencia en el plano simbólico de nuevos modelos de familia. Golovanevsky (2006) anota al respecto que estas son las principales transformaciones del modelo de familia latinoamericana. En este caso, el país se ha convertido en los últimos años en el lugar de América Latina donde hay un menor porcentaje de niños viviendo con los dos padres, con un 62% de familias monoparentales. Asimismo, tiene el mayor porcentaje de parejas viviendo en unión libre, con un 35%, y también el mayor porcentaje de niños nacidos de madres que no se han casado, con un 84% (“Colombia, primero en Latinoamérica en nuevos tipos de familia”, 2016). Aunque estas cifras no son similares para el caso de las mujeres militares, es evidente el cambio en la composición de las familias en las que se criaron las mujeres militares y las nuevas composiciones de familia que ellas conforman hoy en día.

Otra de las transformaciones que han sufrido las familias colombianas es la disminución de sus miembros. Hoy por hoy, se tienen menos hijos en cada familia. Para el caso de las mujeres encuestadas, solo dos (2,8%) son hijas únicas; mientras que el resto tiene al menos un hermano o hermana (tabla 5). En promedio, las mujeres encuestadas tienen 1,44 hermanos varones y 0,83 hermanas mujeres; por dos hermanos hay una hermana entre las mujeres encuestadas. Para 1978, las familias estaban conformadas por 4,9 personas, cifra que se redujo a 4,6 para 1985 (Profamilia, 1991), rango de años de nacimiento en los que se encuentran las mujeres de la Aviación del Ejército. Este patrón reducido de familia es el que presentan los miembros de las familias de las mujeres militares de Aviación.

Composición familiar

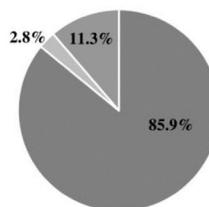


Modelo de familia



■ Moderna ■ Tradicional

Estructura familiar



■ Democratizante ■ Machista ■ Matrifocal

Figura 6. Composición familiar. Modelo y estructura familiar de las mujeres de la Aviación del Ejército.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Porcentaje de mujeres de Aviación y el número de hermanos y hermanas

	Hermanos	Hermanas
0	19,7%	42,3%
1	46,5%	42,3%
2	18,3%	8,5%
3	5,6%	5,6%
4	5,6%	0
5	4,2%	1,4%

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la tasa de fecundidad de estos mismos rangos, entre 1984 y 1986 la tasa se estimó en 3,2 hijos, mientras que entre 1987 y 1990 la tasa descendió a

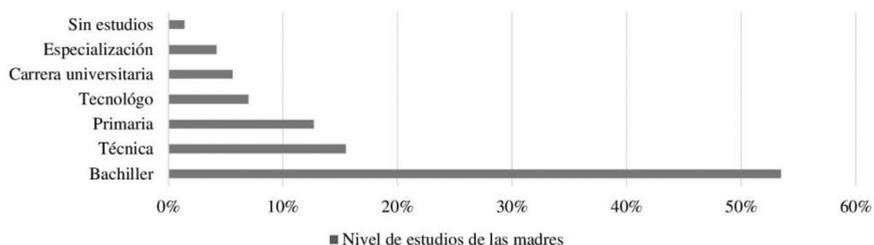
2,9 hijos por mujer (Profamilia, 1991). Esta tendencia se ha sostenido a lo largo de las décadas. En 2005 la tasa de fecundidad era de 2,5 hijos por mujer (DANE, 2005). Para 2012, las familias de estrato 3 estaban conformadas por cuatro miembros (entre padres e hijos), pero este número sigue disminuyendo (“¿Cómo es la nueva familia colombiana?”, 2012); para 2018 es de 3,4 personas por familia (García & Jaramillo, 2018).

De acuerdo con estas circunstancias, el grupo de mujeres de la Aviación del Ejército se sitúa en la transición de la configuración familiar que presenta una reducción de su tamaño por la disminución de la tasa de natalidad (debida, entre otras razones, a la inscripción de estas al mercado laboral). Aunque las madres de las mujeres pertenecientes al Ejército en su mayoría (figura 7) solo poseen título de bachiller (53,5%), más de la mitad tiene o tuvo trabajo remunerado (49,3%) (figura 7); en cuanto al trabajo no remunerado, ya sean labores del hogar o el cuidado de otros, un 19,7% de las madres de las mujeres encuestadas se encuentra en este rango (figura 7).

Esta transición de roles femeninos y composición familiar ha tenido a las mujeres bajo enormes presiones, porque mientras la economía les envía un único mensaje (sal a trabajar y gana el dinero que necesita la familia para sobrevivir), las viejas tradiciones culturales les envían otro: quédate en casa y cuida de los niños (Thurow, 1997). Los niveles de escolaridad logrados por la mujer, su inserción en el mercado laboral, la conciencia de sus derechos y sus potencialidades, así como la homologación en la edad de los cónyuges, condujo a establecer relaciones más igualitarias y de mayor cooperación dentro de la familia, con lo cual quedó atrás la sumisión impuesta a la mujer por la religión y la cultura imperantes (Pachón, 2008).

Se ha argumentado que la modernización ha modificado las estructuras familiares y sus funciones, así como ha producido cambios en las obligaciones filiales; sin embargo, en la realidad aún las mujeres (incluidas las pertenecientes a la Aviación) siguen bajo las presiones heredadas. Para el caso de la estructura familiar (figura 6), aunque existe una mayoría de estructura democratizante que apoya la idea de las relaciones más igualitarias y de mayor cooperación familiar, aún madres de las mujeres encuestadas participan de un ambiente bastante religioso. Si bien la asociación no es estadísticamente significativa (Prueba de Fisher: 1.883 y p:0.854), es importante aclarar que la configuración de identidad femenina dentro de los ambientes familiares se encuentra en una tensión entre las nuevas estructuras familiares y los modelos tradicionales que incluyen una alta religiosidad. Coincidiendo con lo expuesto por López (2003), las configuraciones familiares existentes en cada sociedad se reconocen como efecto de las inercias y transformaciones del acumu-

lado histórico de una cultura, depositaria de los valores e ideales que regulan los tipos, los ritos y las responsabilidades sociales instituidas para garantizar la producción y reproducción de los miembros de una sociedad.



Situación laboral de las madres

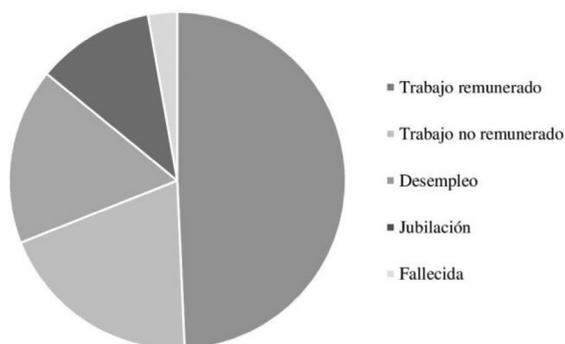


Figura 7. Nivel de educación y situación laboral de las madres de las mujeres de la Aviación del Ejército.

Fuente: Elaboración propia

Por consiguiente, entre los cargos que más tiempo asumieron las madres de las encuestadas, se encuentra que el 33,8% es ama de casa (trabajo no remunerado); el 16,9% se desempeña o desempeñó como trabajadora independiente; el 7% fue o es docente y el 5,6% es o fue comerciante. En cuanto a las labores profesionales se encuentran administradoras (2,8%), odontólogas (1,8%), psicólogas (1,8%), trabajadoras sociales (1,8%) y auxiliares de cocina (1,8%), entre otras.

Aunque los cambios familiares a mediados del siglo XX implican la reducción del tamaño de la familia y la salida de la mujer al espacio laboral, persistieron como ideal viejos conceptos y continuaron vigentes realidades de épocas anteriores. La familia religiosa, legalmente constituida y durable “hasta que la muerte los separe” continuaba siendo un ideal en la mente de amplios sectores sociales

(Pachón, 2008), ideario que se replica entre las mujeres pertenecientes a la Aviación del Ejército. Sin que exista una asociación estadísticamente significativa entre el modelo de familia (moderno o tradicional) y la situación del trabajo de las madres de las mujeres de Aviación (Prueba de Fisher: 3.983 y $p:0.385$), se comprende que las nuevas configuraciones familiares corresponden a las exigencias económicas a las que se enfrentan las familias, acompañadas del cambio de imagen de la religión, cuyas metas y ritos han perdido influencia sobre la comunidad y, en especial, sobre la mujer. En el ambiente nacional se sintió el debilitamiento de la ética religiosa en la vida familiar (Gutiérrez de Pineda, 2005), sin que con ello se pongan en duda los valores y creencias religiosas.

Ante esta dicotomía de conformación de familia e identidad, es notoria la asociación de los trabajos remunerados con los trabajos que se han considerado femeninos (concentrados en las áreas de humanidades y artes, ciencias sociales, derecho, salud y educación) entre las madres de las mujeres militares. A pesar de ello, se observa un pequeño porcentaje de madres que pertenecieron al Ejército Nacional (2,8%) y a la Policía Nacional (2,8%) (figura 8).

Estudios realizados a militares encuentran que la tradición familiar sigue pesando en la elección de la carrera militar. Dentro las motivaciones, la familia toma un valor especial, muchos tienen en sus respuestas la orientación dada por algún pariente que estuvo en la institución y que le transmitió esa emoción que se vive en el día a día de la vida castrense. Desde niños escucharon historias que les generaron el gusto por la institución, el uniforme y las armas; además de la transmisión de los valores propios de la institución por parte de un familiar o amigo cercano (Urrego, 2019); sin embargo, la tendencia más significativa es la no pertenencia a una familia de tradición militar. Esta es la situación que se presenta entre las mujeres de la Aviación del Ejército, cuyos padres y madres no pertenecieron a las Fuerzas Armadas en un 70 y un 81,7% respectivamente (figura 8). Cuando se extiende el análisis del linaje familiar a los abuelos, tíos y hermanos, se presenta el mismo patrón anterior (figura 8).

Cuando se analiza si existen linajes militares masculinos entre las mujeres de la Aviación del Ejército, se registra que no hay relación cuando un padre o hermano pertenece o ha pertenecido a las Fuerzas Armadas (Prueba de Fisher: 10.543 y $p: 0.090$). Similar situación se presenta cuando se analiza la pertenencia del padre y algún tío o tía a las Fuerzas Armadas (Prueba de Fisher: 10.911 y $p: 0.083$). En la asociación entre abuelos y tío/tía, sí hay una significancia estadística (Prueba de Fisher: 12.076 y $p: 0.020$), por lo tanto, para el caso de las mujeres de la Aviación del Ejército, el linaje familiar militar masculino lo constituye la participación de los abuelos y los tíos o tías.

Ahora bien, para el caso de los linajes militares masculinos-femeninos (en los que se incluyen las madres), se encuentra que existe relación significativa entre abuelos y madres pertenecientes a las Fuerzas Armadas (Prueba de Fisher: 16.176 y p: 0.019); de igual manera sucede cuando se pregunta por la relación entre tíos/tías y madres (Prueba de Fisher: 17.622 y p:0.004). Para el caso de hermanos y sus madres, se encuentra que no existe dependencia entre las variables (Prueba de Fisher: 11.443 y p: 0.122). Por último, existe una gran asociación entre padres y madres pertenecientes a las Fuerzas Armadas (χ^2 : 64.344 y p: 0.000), lo que indica, por una parte, que los padres y madres de las mujeres militares se conocen en un ambiente militar, tal como ocurre con las mujeres militares encuestadas; y por otra, que los linajes militares de las mujeres de la Aviación del Ejército se encuentran relacionados de forma muy fuerte cuando existe una adscripción de ambos padres a las Fuerzas Armadas.

Linajes militares

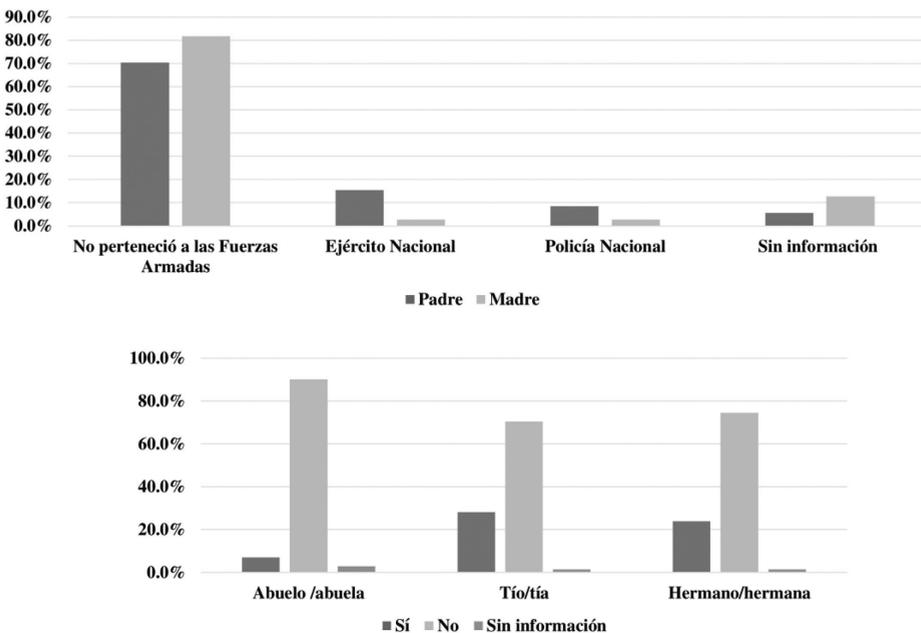


Figura 8. Linajes militares. Pertenencia de padres y madres a las Fuerzas Armadas y pertenencia de abuelo/abuela, tío/tía o hermano/hermana
Fuente: Elaboración propia

Siendo el caso, ya que no existe una gran tradición militar, en muchas ocasiones la pertenencia a la institución es por vocación. Asimismo, se ha detectado que con

frecuencia entran en juego factores de oportunidad laboral, y también porque pese a ciertos estereotipos que se tienen de la participación en las filas, socialmente está bien visto la pertenencia a una institución como el Ejército (Báez Mediano, 2013).

Valores e identidad: mujeres que se sitúan entre la tradición y la modernidad

Con respecto a las transformaciones de la composición de la familia, el siglo XX se identificó con lo inestable y efímero en comparación con la permanencia y estabilidad de creencias y significados de generaciones anteriores. Para este caso, los valores son creencias prescriptivas que indican qué es adecuado o no realizar, son bastante estables, se interiorizan durante el proceso de socialización y forman la base del autoconcepto personal. Por ello son primordiales en la construcción de la identidad, porque a nivel personal, los valores guían nuestras decisiones vocacionales y ocupacionales; mientras que a nivel cultural, los valores guían el accionar de diferentes instituciones que componen la sociedad.

Así, los valores son útiles en dos aspectos básicos. A nivel individual, dan una importante información sobre los comportamientos, actitudes e identidades de las personas, pues son el constructo moral que orienta sus acciones. A nivel cultural, en cambio, los valores son tomados como variables dependientes, resultantes de factores políticos, sociales o económicos (Casullo & Castro, 2004).

En la perspectiva de la confluencia de un mundo militar (entendido como un mundo de valores), el Ejército busca reconvertir su identidad institucional sin modificar una dimensión sobre la cual ha intentado construir su legitimidad pública: la dimensión moral de la profesión militar (Badaró, 2006). Es evidente la amplia tendencia de los integrantes de las instituciones castrenses a autodefinirse como respetuosos de la moral de la familia (Berrío, 1997); así como a enaltecer otros valores esenciales de la institución militar, como el respeto de los símbolos patrios (la bandera, el escudo y el himno nacional), el respeto a la dignidad de la persona, el fomento de la igualdad de género, la prevención de la violencia de género, el espíritu militar, el honor, el valor, la justicia, el fomento de las tradiciones, el liderazgo, la responsabilidad, el aprecio por la vida de los subordinados y el respeto y colaboración con la población civil, entre muchos otros (Báez Mediano, 2013).

Ya que las estructuras ideológicas se debaten entre la permanencia y la transformación, esta tensión constante permite comprender mejor los comportamientos dentro de un grupo humano: dicha tensión se produce en función de la interpretación y valoración de preceptos políticos, dominancia social,

prejuicios y temas morales (Corcione Nieto & Cabrera-Cabrera, 2018). La idea de ciudadano-soldado se ha establecido como una idea en masculino, es por ello que termina siendo imprescindible conocer cómo, a partir de la aprobación o no de derechos civiles y fundamentales y de movimientos sociales (figuras 9 y 10), se va formando la manera de ver o entender ciertas actitudes o formas de comportamiento de las mujeres de la Aviación del Ejército Nacional.

De acuerdo con Casullo y Castro (2004), los valores que se inscriben entre los civiles (quienes se perciben a sí mismos mucho más abiertos a nuevas experiencias) están más orientados hacia el pensamiento independiente, la libertad, el placer y la gratificación, pero menos hacia el respeto y el compromiso con las costumbres e ideas proporcionadas por la cultura, en comparación con los militares. Estos últimos, están más dispuestos a aceptar lo establecido.

En cuanto a la pena de muerte, el 74,6% de las encuestadas están de acuerdo, mientras que el 16,9% está en desacuerdo y el 8,5% es indiferente al tema (figura 9). Además, el 67,6% de las mujeres está de acuerdo con la eutanasia, mientras que el 22,5% está en desacuerdo y el 9,9% es indiferente (figura 9). En cuanto a la libertad sexual, el 60,6% de las mujeres del arma de Aviación está de acuerdo, el 19,7% está en desacuerdo y el mismo porcentaje es indiferente al tema (figura 9). Más de la mitad de las mujeres encuestadas está en desacuerdo con la prostitución (57,7%), el 36,6% es indiferente al tema y solo un 5,6% está de acuerdo (figura 9).

También se indagó en cuanto al derecho a la libertad sexual, que abarca todos y cada uno de los derechos sexuales y reproductivos, y que se centra en la posibilidad de ejercer la sexualidad de manera responsable (Zárate Angarita, 2014). Este derecho se materializa a través de las decisiones personales como máxima expresión de la libertad individual y ciudadana en los contextos laicos (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015a). Al buscar si existía relación entre las variables asociadas a la religión y el ejercicio de este derecho, no se encontró una correspondencia significativa, tanto en la existencia de un ambiente familiar religioso en las familias de las mujeres de Aviación (Prueba de Fisher: 4.592 y p: 0.342) como en el caso de que ellas se consideren practicantes de alguna religión (Prueba de Fisher: 2.883 y p: 0.656).

Por consiguiente, las mujeres del arma de Aviación se vinculan a valores modernos, que están inscritos en el cambio que tuvo la mujer a inicios del siglo XX. Estas empezaron a separarse del respaldo de la fe católica al patriarcalismo, cuestionaron y desobedecieron sus principios en su lucha por la equiparación de los géneros, desoyeron los fundamentos morales contra el aborto, el divorcio, la reincidencia nupcial y el control natal, entre otros. Así, los conceptos de pecado sexual, virginidad, castidad prematrimonial y fidelidad marital se revaluaron y se expandió, en su lugar, el derecho de la mujer al placer sexual (Gutiérrez de Pineda, 2005).

Al contrario de lo anterior, la alta desaprobación de la prostitución y, aún más importante, el gran porcentaje de mujeres militares para quienes esto les es indiferente, presenta un desafío en su comprensión. Además, al igual que para el derecho a la libertad sexual, no hay asociación estadística entre ambientes familiares religiosos (Prueba de Fisher: 4.194 y p: 0.380) y considerarse una persona religiosa (Prueba de Fisher: 2.168 y p: 0.904), por tanto, podría pensarse que la desaprobación no se presenta por una cuestión moral. Esta propuesta se apoya en que tampoco existe relación entre pertenecer a una familia tradicional o moderna y la aprobación de la prostitución (Prueba de Fisher: 1.312 y p: 0.513).

De esa manera se puede problematizar si la desaprobación se presenta en los límites de la legalidad o ilegalidad en el ejercicio del trabajo sexual o, por el contrario, se encuentra en la disputa de la dominación de género tras el fenómeno de la prostitución. En Colombia, la prostitución no es ilegal, no está penalizada, como se admite en la sentencia T-629 de 2010, pero tampoco hay un marco jurídico específico que proteja los derechos y regule el oficio de las personas que ejercen la prostitución voluntariamente (“¿Se podrá regular la prostitución en Colombia?”, 2015). Esta situación, más que una adscripción moral o feminista respecto del trabajo sexual, puede ser la causa de la alta desaprobación por parte de las mujeres militares.

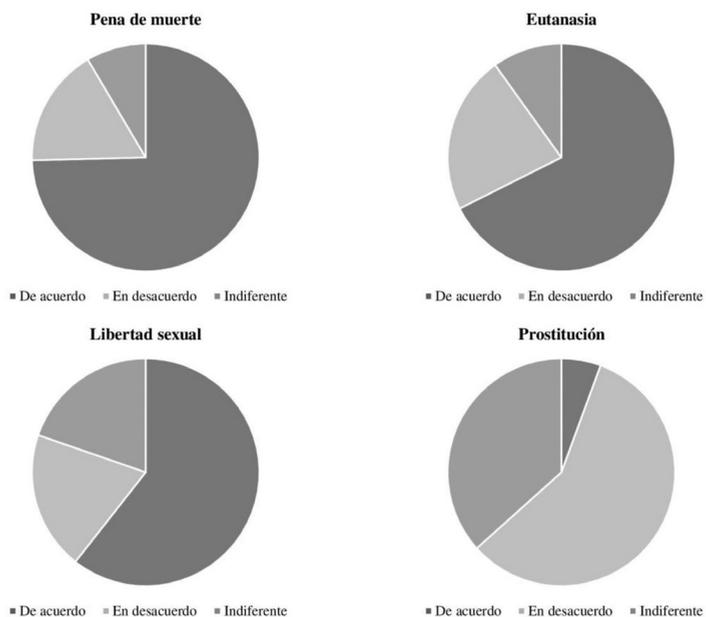


Figura 9. Opinión de las mujeres de la Aviación del Ejército Nacional sobre temas relacionados con valores morales.
Fuente: Elaboración propia

La pena de muerte no está legalizada en el país, y la eutanasia, aunque está reglamentada, solo puede ser solicitada en algunos casos. Ambas prácticas implican cuestiones morales derivadas de tener que quitar la vida a otro ser humano. Con esto en mente, se buscó establecer si existía relación entre la adscripción a alguna religión y la eutanasia, pero no se encontró significancia estadística (Prueba de Fisher: 3.910 y p: 0.434); de igual manera sucedió cuando se planteó la relación entre practicar alguna religión y la pena de muerte (Prueba de Fisher: 2.665 y p: 0.827). Cuando se indagó sobre la relación entre el ambiente religioso de la casa y la eutanasia, también se encontró independencia de las variables (Prueba de Fisher: 4.677 y p: 0.304); lo mismo sucedió en cuanto a la pena de muerte (Prueba de Fisher: 1.106 y p: 0.941).

Sin que la aprobación de la pena de muerte por parte de las mujeres encuestadas sea un asunto moral o religioso, se encontró que puede estar ligada a la idea del castigo judicial, basado en la inseguridad, el ascenso de la delincuencia, el avance del secuestro, las violaciones sexuales y el terrorismo, fenómenos que aumentan cada vez más en América Latina y en Colombia (Aguilera, 1995), ante la inoperancia de la justicia que se traduce en impunidad (Corcione Nieto et al., 2019).

Porcentajes similares a los presentados entre las mujeres militares se observan en la población colombiana cuando se pregunta por la pena de muerte. El 76,8 % de las personas se muestra a favor de esta, mientras que el 23,2 % afirma no estar de acuerdo (“Bumangueses opinan sobre pena muerte, eutanasia y castración”, 2017). Según el periódico *El Tiempo*, ante la consulta de la pena de muerte para secuestradores,

Numerosos oficiales de alto rango del Ejército y la Policía se mostraron de acuerdo con la posibilidad de instaurar la pena de muerte en el país porque consideraron que el secuestro es un delito extremadamente grave. De manera unánime, los miembros de las FF.AA. consultados por este diario coincidieron en que la sanción máxima haría que los secuestradores pensarán dos veces antes de involucrarse en la empresa de retener a una persona con fines extorsivos. Otro oficial del Ejército sostuvo que la pena de muerte produciría una reacción inmediata de la población, que empezaría a delatar a los delincuentes. (“Pena de muerte: sí o no”, 1992)

De igual manera, la eutanasia es un tema de gran discusión en Colombia, pues no es fácil puntualizar sobre ella. El desconocimiento general que se tiene y el hecho de tratar directamente con la muerte presenta uno de sus más graves problemas, ya que en muchos sectores se piensa que con su práctica se vulneran de una u otra forma los principios morales de cada persona y sus creencias religiosas (Delgado Rojas, 2017). Aunque (como se estableció anteriormente) no existe asociación entre

las creencias religiosas de las mujeres militares y la aprobación o desaprobación de la eutanasia, al momento de realizar encuestas a la población se encuentra que el 73 % de los colombianos aprueban la eutanasia (“El 73 % de los colombianos cree que la eutanasia debe ser legal”, 2015), cifra similar a lo que se observa entre las mujeres de la Aviación. Esta paradoja puede deberse a que la aprobación se establece a partir de la concepción de la eutanasia como mecanismo legal para acabar con el sufrimiento de una persona que padezca enfermedades terminales y que de manera voluntaria quieran acabar con ese dolor (“El 73 % de los colombianos cree que la eutanasia debe ser legal”, 2015), concepción que permite aceptar el mecanismo legal de la eutanasia gracias a una concepción moral diferente. Es así como se permite esa dualidad con la muerte: la muerte para aliviar sufrimiento (en el caso de la eutanasia) o para castigar acciones deplorables (por medio de la pena de muerte).

En cuanto a los movimientos sociales, se observa que el 15,5 % de las mujeres encuestadas apoyan bastante a los movimientos provida (en contra del aborto), mientras que el 38 % apoyan el derecho al aborto (figura 10). Por su parte el 25,4 % de las mujeres apoya poco este derecho, y el 21,1 % no lo apoya para nada (figura 10). En cuanto a los movimientos feministas, el 15,5 % de las mujeres los apoya bastante, el 4,2 % mucho, el 26,8 % nada y la mayoría de mujeres apoyan poco los movimientos feministas (53,5 %) (figura 10).

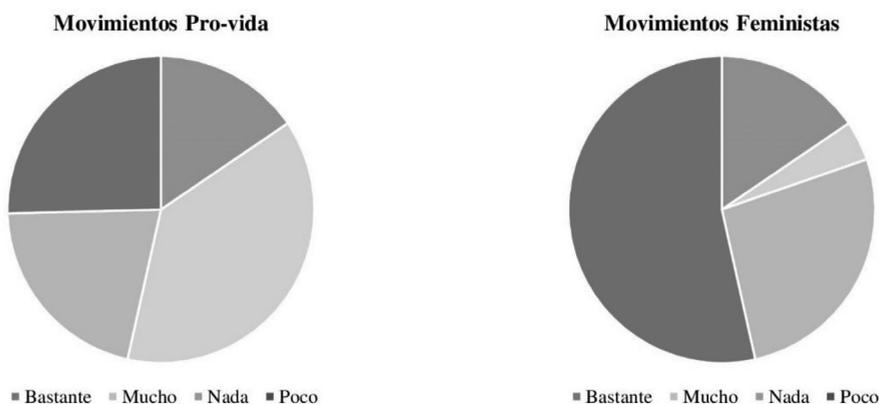


Figura 10. Opinión de las mujeres de la Aviación sobre la aprobación de movimientos sociales feministas y provida.

Fuente: Elaboración propia

En casi todos los países, el surgimiento de grupos provida se desarrolla de forma paralela a los intentos de sancionar la legalidad del aborto por el poder polí-

tico. El aborto es quizá el elemento transversal que más controversia política ha representado y representa hoy en día en el mundo. Así, al tiempo que en muchos países se aprobaban leyes abortistas, en muchos otros se blindaba el ideario provida (Pérez Adán et al., 2010). Esta controversia es evidente en los porcentajes de aprobación del aborto en el país. En 2015, el 55 % de los participantes en la encuesta de percepción estuvo de acuerdo con el aborto en ciertas condiciones (Ministerio de Salud y Protección Social, 2015b), y para el 2017 el porcentaje de colombianos aumentó al 65 % a favor del aborto en ciertas condiciones (Rubiano, 2017). Sin embargo, las mujeres de la Aviación del Ejército son más renuentes a apoyar el derecho al aborto.

Nuevamente la percepción de la muerte y su multiplicidad de significados (quién la merece y quién no) juega un papel trascendental; al igual que para la eutanasia, para los movimientos provida no existe una asociación estadísticamente significativa entre las creencias religiosas de las mujeres encuestadas (Prueba de Fisher: 5.221 y p: 0.534) y el ambiente religioso de sus familias (Prueba de Fisher: 4.378 y p: 0.651). No se presenta tampoco una asociación significativa entre las familias modernas y tradicionales y los movimientos provida (Prueba de Fisher: 3.098 y p: 0.396).

Por ello, reducir el debate a una supuesta inconsistencia moral es dejar de lado la multiplicidad de facetas que el aborto implica para las mujeres. Aunque el mundo se ha modernizado y las concepciones e intenciones políticas, filosóficas y morales de estas posiciones también han evolucionado, siempre seguirá presentándose el debate público (el rechazo del aborto por parte de grupos provida) y la interiorización del ámbito privado y personal, que llevan a plantearse interrogantes acerca de la práctica del aborto desde la propia experiencia. Sin que sea de interés para esta investigación profundizar en estos debates de lo público y lo privado a partir de la propia experiencia femenina, se plantea aquí la multidimensionalidad que representa el apoyar o no los movimientos provida.

De igual manera podría resultar paradójico que entre las mujeres militares no exista un gran apoyo a los movimientos feministas. No obstante, tradicionalmente se ha confundido la valoración de las actitudes hacia los roles de género con las actitudes feministas (Yago Alonso & Paterna Bleda, 2005). Conforme a una encuesta realizada a mujeres en el Reino Unido (Scharff, 2019), las personas no parecen rechazar el término *feminismo* porque estén en contra de la igualdad de género o porque crean que se ha logrado; más bien, creen que el término no les representa. Para el caso de las mujeres de la clase trabajadora, el término *feminista* no las atrae, pero sí creen que hombres y mujeres deben ser iguales en todos los aspectos. Esto

puede sugerir que, al igual que la tendencia de mujeres en el mundo, el grupo de mujeres entrevistadas del Ejército Nacional respaldan la igualdad que sustenta la idea del feminismo, pero no están interesadas en la palabra en sí.

Los movimientos sociales surgen, entre otros factores, porque hay grupos de personas no satisfechas o no convencidas del nuevo orden social, ni con su organización ni con las políticas sociales diseñadas para paliar los conflictos (Álvarez Domínguez & Yanes Cabrera, 2011). Ante esta situación, desligarse de los movimientos feministas, permite darse cuenta que para estas mujeres no es importante cuestionarse el orden social. Es por ello que

el análisis de la identificación con ciertas categorías sociales basadas en parámetros relacionales, vocacionales, étnicos, religiosos, de estigma social o de afiliación ideológico-política proporciona una base para la reflexión sobre las múltiples intersecciones que confluyen en la categoría social mujer, y una aportación al debate sobre el género. (Yago Alonso & Paterna Bleda, 2005)

Discusión

Pensar a las mujeres en un contexto histórico y cultural concreto permite, por un lado, adentrarse en una política de identidad, una política de *nosotras* versus *los otros*, para luego hacer la transición a una política en la que se contextualice la experiencia vivida. En el caso aquí presentado, resulta primordial exponer los cuestionamientos básicos sobre cómo se construye un *nosotras* (mujeres militares del arma de Aviación del Ejército) a partir de las experiencias femeninas en la configuración de sus identidades en un ambiente hegemonicamente masculino y patriarcal. Por ello fue fundamental explorar la categoría de *experiencia*, poniéndola en tensión con categorías como *identidad*, *diferencia* y *representación*, que permiten distinguir entre mujeres en tanto sujetos históricos, frente a una mera imagen de mujer. Así como no hay una única cultura, las mujeres tampoco están unificadas en una única posición ante la diversidad de opciones.

En esa construcción de identidad femenina se vinculan y desvinculan, en una tensión permanente, las experiencias femeninas antes y durante la participación en una carrera militar, así como en la construcción de una mujer-soldado en el Ejército Nacional. De esta manera, podemos decir que la identidad tiene unos límites difusos que se dilatan y cambian tanto desde el punto de vista individual, como desde el punto de vista colectivo dependiendo de los contextos en que se presenten. Para el caso de la configuración de la identidad femenina, esta se ve sujeta a múltiples cambios y adaptaciones que conforman una amalgama iden-

titaria (que rara vez se presenta entre los hombres) que se conjuga en términos de poder y feminidad. Es por ello que se hace imperativo el carácter semiótico y discursivo de la realidad propia, que subraya el valor construido y representacional de las marcas de identidad masculina y femenina impuestas sobre los cuerpos de hombre y de mujer (Richard, 1996).

Esta disputa en la configuración femenina se inicia con la incursión de la mujer en el mercado laboral y sus repercusiones en la cognición social en términos de expectativas en función del género, que están aún muy vinculadas a los espacios de empleo femenino y que se concentran en ocupaciones feminizadas. Para el caso de las mujeres que se ubican en esferas no tradicionales, esto supone una ruptura del ideal estereotipado que las instala en un sospechoso lugar de trasgresión, lo cual funciona como una fuente de represión social y psicológica que les impulsa a mantenerse dentro de los parámetros del *statu quo* (Martínez Herrera, 2007).

Esta transgresión está reforzada por la visión tradicional de la carrera militar, dominada por imágenes masculinas. La institución castrense se conforma hacia el interior como un grupo cerrado con su propia cultura y se muestra al exterior como poseedora de una identidad propia (Báez Mediano, 2013). Dentro de ella, el género, como etiqueta social que usan los individuos de manera instantánea y sistemática para ser encasillados, tiene una influencia más marcada. Como lo exponen Facio y Fries (2005), los espacios patriarcales no solo afectan a las mujeres al ubicarlas en un plano de inferioridad en la mayoría de los ámbitos de la vida, sino que restringen y limitan a los hombres, a pesar de su situación de privilegio al asignar a las mujeres un conjunto de características, comportamientos y roles propios de su sexo. Por consiguiente, los hombres muchas veces prescinden de estos roles, comportamientos y características. Como resultado de esta dinámica, la transgresión femenina se desvanece y la identidad de las mujeres vuelve a entrar en tensión.

La incorporación y progreso de mujeres en las filas armadas choca con las imágenes heroicas del profesional militar que continúan imperando y que constituyen muchas veces un cliché (Donadio, 2010). Esto hace que la visibilización de una minoría femenina quede atrapada en el estereotipo de la noción de mujer como *ficción*, producida por los discursos hegemónicos, entre ellos, el militar. Aunque en la actualidad las mujeres en diversos ejércitos del mundo pueden acceder a cualquier cuerpo de armas y no existen cuotas limitadoras de su acceso, ellas siguen siendo una minoría entre las filas. Como resultado, se puede observar que las mujeres pertenecientes a la Aviación del Ejército, al ser un grupo tan pequeño distribuido en muchas unidades a lo largo del país, está expuesto de forma más fácil al estereotipo.

La institución castrense vuelve invisibles a las mujeres, excepto que ocasionalmente las muestra como símbolos desde el tokenismo.

Es bien sabido que los estereotipos generan expectativas de comportamiento. Ante esta presión que sufren las mujeres por encajar en una institución masculinizada, en muchos casos se ha podido contemplar que estas adoptan estrategias que se enfocan en sus identidades como soldados, distanciándose muchas veces de otras mujeres para demostrar su capacidad para competir con los hombres, mientras mantienen prácticas femeninas en situaciones sociales (Doan & Portillo, 2017).

La profesión militar es una vocación de servicio a la patria que encierra varias normas de comportamiento, experiencias, conocimientos especializados, habilidades y virtudes morales que le ayudan al militar a dar todo, hasta la vida misma si es necesario. A raíz de esto, se aprecia como una profesión de mucho compromiso, donde es importante además contar con una importante formación física, psicológica, intelectual y moral (González, 2015). Su ejercicio implica la formación de una mentalidad determinada.

Además, la vinculación individual a una institución como la castrense genera una identidad colectiva que se relaciona con el autosacrificio de sus miembros en nombre de intereses superiores; elemento primordial que los separa de otros grupos humanos. La abnegación, el desinterés, el honor, la disciplina y el renunciamiento de esta vinculación implican una remuneración inferior a la que se percibiría en el mercado. Esto se compensa con la percepción de estar cumpliendo un deber superior al que cumple cualquier profesional (Fontana, 2005, p. 9).

A esta configuración de la vocación de la carrera militar se adiciona para las mujeres ya no esferas del liderazgo heroico (reservado para los hombres), sino atributos de entrega, sacrificio y servicio a los demás, que se asocian con el rol tradicional femenino. De igual forma, se hace siempre una exaltación inusitada de la noble función de la madre y del valor de la maternidad, ya sea para resaltar el sacrificio en la relación entre la familia y el Ejército o para transformarla como comunidades morales complementarias, entendidas como identidades colectivas particulares. Sobre las mujeres militares se resalta siempre la disputa que existe en la conciliación entre la vida profesional, personal y familiar de los miembros de las Fuerzas Militares.

A pesar de esto, las mujeres que integran el arma de la Aviación del Ejército comparten la condición de la mayoría de mujeres de la sociedad civil. Esto se desprende de la forma en que las relaciones de los roles masculinos y femeninos se han desarrollado en diversos ámbitos sociales. Al igual que los oficiales modernos, ellas no constituyen un cuerpo separado de la sociedad civil, sino que se encuentran

profundamente integradas a esta (Janowitz, 1960). No hay que olvidarse de que las Fuerzas Militares y el Ejército deben entenderse como organizaciones que, mientras mantienen ciertos niveles de autonomía y configuración cerrada, reflejan también amplias tendencias sociales.

Además, están presentes las variaciones que se han establecido en el reclutamiento de oficiales y de tropa: las motivaciones para el ingreso a la carrera ya no expresan el predominio de la herencia familiar, la proveniencia de determinado tipo de familia o la búsqueda de preeminencia social (Donadio, 2010). En este sentido, cada integrante (hombre y mujer) del Ejército encaja en un grupo humano específico dentro de la institución. Para el caso de la Aviación del Ejército, se tiene un asunto particular, pues se trata de un soldado formado con los mismos principios, valores e identidad que las tropas en tierra, ya que se instruyó y adquirió las convenciones propias del personal del Ejército, lo que lo convierte en un soldado de tierra (Urrego, 2019).

Por consiguiente, la dinámica de construcción de identidad femenina, como se demostró en los resultados, no es única, fija ni lineal. Es posible, en efecto, aceptar que la categoría de lo femenino es producida por una multiplicidad de formas culturales que provocan efectos diversificados al instituir prácticas dominantes (González, 2015). Nuevamente, las mujeres militares se convierten en transgresoras. Para la sociedad en general, estas se vinculan a los contraestereotipos, rompiendo la pacífica y aceptada apariencia para construir nuevas formas sociales y, en muchos casos, para comenzar nuevos modelos que poco a poco van siendo aceptados por la sociedad (Bernad et al., 2013).

Despojar sus prácticas de lo militar implica también despojarlas a ellas de sus particularidades: “identificarse con alguna colectividad es dar prioridad a una identificación determinada sobre todas las demás, puesto que en la práctica todos somos seres multidimensionales” (Hobsbawm, 1993, p. 54). Esta multidimensionalidad en la construcción de las identidades enmarca la opinión sobre las actitudes de otros y, más importante aún, arroja visiones sobre la historia y el devenir.

Conclusiones

Comprender la conformación de un grupo minoritario dentro de lo hegemónico masculino no es tarea fácil, ya que se debe partir de la deslegitimación de las figuras estereotipadas existentes. Para ello, uno de los caminos es el análisis de la conformación de la identidad. Debido a que las personas se componen como sujetos sociales a través de los significados, hábitos y disposiciones que operan en la

sociedad en la que están insertos, se ha hecho crucial darle una mirada a las mujeres que integran el arma de Aviación del Ejército Nacional de Colombia.

Según los idearios esencialistas femeninos, se ha constituido un imaginario social por medio de patrones que encasillan a las mujeres militares desde la naturaleza de su servicio. Es por ello que desde las dimensiones de la experiencia femenina, se muestra una nueva posición identitaria femenina militar que se desliga de la imagen estereotipada. La individualidad da cuenta solo hasta cierto punto de lo social, en tanto lo social explica, solo en parte, el acontecer individual.

Las mujeres que integran el arma de Aviación del Ejército son un grupo heterogéneo, cuya identidad se estructura por medio de la experiencia femenina, la cual está limitada por las exigencias de la vida militar y su fuerte tendencia al establecimiento binario de roles contradictorios pero complementarios. El carácter cambiante y multidimensional del establecimiento de la identidad muestra en estas mujeres las tendencias del mundo femenino de la sociedad civil: la soltería como una forma de reducir la presión que ejerce el mundo laboral y la aceptación del cuidado como rol femenino impuesto. La complejidad de la construcción de la identidad militar y del espíritu de cuerpo entre las mujeres militares se percibe en la interacción de valores tradicionales y de permanencia que no interpelan el orden social establecido.

Siempre es importante recordar que la integración de las mujeres a las filas del Ejército Nacional debe ser vista como un proceso bidireccional en constante desarrollo y de ajuste mutuo por parte de todos los implicados. Por tanto, los cambios que se presentan en un ambiente de adaptación contextual son dinámicos y deben estar en constante análisis. La manera en que se presenten las mujeres militares permitirá la aparición de modelos femeninos que se desligan del estereotipo y supongan una fuente de inspiración para mujeres con vocación para la vida militar en el futuro. Por el momento, no se trata de tener muchas mujeres en la tropa, se trata de empoderar a las mujeres que pertenecen al Ejército y desligarlas de las imágenes y los roles estereotipados.

Referencias

- Aguado, M. A., & Portal, J. C. (1991). Tiempo, espacio e identidad social. *Alteridades*, 1(2), 31-41.
- Aguilera, M. (1995). La pena de muerte. Una propuesta constante. *Análisis Político*, 26, 3-17. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/anpol/article/view/76032/68486>
- Alejo Jara, M. A., & Columé Alonso, A. (2016). Debatiendo lo femenino. Políticas, cultura y educación. En C. García Gil, C. Flecha García, M. J. Cala Carrillo, M. Núñez Gil, & A. Gil Bozal

- (Coords.), *Mujeres e investigación. Aportaciones interdisciplinarias. VI Congreso Universitario Internacional "Investigación y Género"*. Universidad de Sevilla.
- Alexiéovich, S. (2015). *La guerra no tiene rostro de mujer*. Debate.
- Alioni, A. C. (2016). *Reflexiones acerca del carácter de la incorporación de mujeres a la institución militar en Argentina* [Ponencia]. Mujeres e investigación. Aportaciones interdisciplinarias. VI Congreso Universitario Internacional Investigación y Género (9-21), Sevilla; Siemus (Seminario Interdisciplinar de Estudios de las Mujeres de la Universidad de Sevilla). <https://idus.us.es/handle/11441/51012>
- Almeida Sanguinet, N. (2015). *La mujer armada: la incorporación de la mujer en el Cuerpo de Oficiales de la Armada Nacional. Un estudio normativo* [Trabajo de grado]. Universidad de la República, Uruguay.
- Álvarez Domínguez, P., & Yanes Cabrera, C. (2011). Derechos humanos y movimientos sociales: experiencia participativa en la universidad. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación*, 10(19), 153-175.
- Athhortúa, A. (2004). Los estudios acerca de las Fuerzas Armadas en Colombia: balance y desafío. *Análisis Político*, 51, 12-24.
- Badaró, M. (2006). Identidad individual y valores morales en la socialización de los futuros oficiales del ejército argentino. *Avá. Revista de Antropología*, 9, 60-76.
- Báez Mediano, A. (2013). *Por los senderos de palas: etnografía sobre la incorporación de la mujer a la institución militar* [Trabajo de maestría, Universidad de Salamanca]. https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/123308/TFG_BaezMediano_Senderos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bazo, M. T. (2008). Personas mayores y solidaridad familiar. *Política y Sociedad*, 45(2), p. 73-85
- Becerra Elejalde, L. (2019, noviembre 11). El DANE informó que población que se reconoce afro asciende a 2,98 millones de personas. *La República*. <https://www.larepublica.co/economia/el-dane-informo-que-la-poblacion-afro-asciende-a-298-millones-de-personas-2929745>
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2001). *El normal caos del amor: las nuevas formas de la relación amorosa*. Paidós.
- Bernad, E., Mut, M., & Fernández, C. (2013). Estereotipos y contraestereotipos del papel de la mujer en la Gran Guerra. Experiencias femeninas y su reflejo en el cine. *Historia y Comunicación Social*, 18, 169-189. http://dx.doi.org/10.5209/rev_HICS.2013.v18.43421
- Berrío, F. J. (1997). Valores institucionales de las Fuerzas Armadas. *Cuadernos de Estrategia*, 89, 127-170. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2781427>
- Bobeá, L. (2003). *Entre el escudo de Minerva y el manto de Penélope: la feminización del servicio militar en el Caribe, una práctica dicotomizada*. Resdal.org. <https://bit.ly/3mVXs54>
- Bobeá, L. (2008). Mujeres en uniforme: la feminización de las fuerzas armadas. Un estudio del caso dominicano. *Nueva Sociedad*, 213, 64-79.
- Borreguero Beltrán, C. (2016). La historia militar en el contexto de las nuevas corrientes historiográficas. Una aproximación. *Manuscrits. Revista d'Història Moderna*, 34, 145-176. <https://doi.org/10.5565/rev/manuscrits.87>
- Bumangueses opinan sobre pena muerte, eutanasia y castración. (2017, junio 25). *Vanguardia*. <https://www.vanguardia.com/area-metropolitana/bucaramanga/bumangueses-opinan-sobre-pena-muerte-eutanasia-y-castracion-jfv1401697>

- Burk, J. (2002). Morris Janowitz y los orígenes de la investigación sociológica sobre las fuerzas armadas y la sociedad. *Security and Defense Studies Review*, 2, 126-142.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. Routledge; Chapman and Hall.
- Castañeda Rentería, L. I. (2019). ¿Nuevas sujetas, nuevas identidades? La vivencia profesional en la configuración de la identidad de género. *Noesis, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 28(55), 90-108. <http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2019.1.5>
- Casullo, M. M., & Castro, A. (2004). Valores humanos y contextos en población civil y militar. *Acción Psicológica*, 3(1), 21-30.
- Collazos, M. (2020, mayo 19). Por cada 100 matrimonios se han registrado 41 divorcios en los últimos tres años en Colombia. *RCN Radio*. <https://www.rcnradio.com/colombia/por-cada-100-matrimonios-se-han-registrado-41-divorcios-en-los-ultimos-tres-anos-en>
- Colombia, primero en Latinoamérica en nuevos tipos de familia. (2016, marzo 20). *El Heraldo*. <https://www.elheraldo.co/tendencias/colombia-el-hogar-de-las-nuevas-familias-249788>
- Colombianas están postergando la edad para ser madres: Dane. (2019). *El Heraldo*. <https://www.elheraldo.co/colombia/colombianas-estan-postergando-la-edad-para-ser-madres-dane-640299>
- Colombo, M., & Patitucci, J. (2016). *Las relaciones amorosas como fenómeno empresarial*. [Trabajo final de investigación]. Repositorio de la Universidad Argentina de la Empresa. <https://repositorio.uade.edu.ar/xmlui/bitstream/handle/123456789/5047/COLOMBO%20-%20TIF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Colotta, M. (2013). *Reflexiones preliminares y diagnóstico en torno a perfiles, imaginarios, percepciones y expectativas de los aspirantes a oficiales del primer y último año del Colegio Militar de la Nación, Escuela de aviación militar y Escuela Naval (2012)* [Ponencia]. X Jornadas de Sociología. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <http://www.aacademica.org/000-038/252>
- ¿Cómo es la nueva familia colombiana? (2012). *Revista Credencial*. <http://www.revistacredencial.com/credencial/noticia/actualidad/como-es-la-nueva-familia-colombiana>
- Corcione Nieto, M. A., & Cabrera-Cabrera, L. J. (2018). Identidad e ideología. Dinámicas culturales entre los estudiantes de la Escuela Militar de Cadetes. En A. Fernández Osorio, & E. Latorre Rojas (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 41-65). Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Corcione Nieto, M. A., Fernández-Osorio, A. E., Cabrera-Cabrera, L. J., & Rojas Yaima, B. C. (2019). Aportes de la Academia a la legitimidad de la justicia en Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 17(28), 819-843. <https://doi.org/10.21830/19006586.516>
- DANE. (2005). Censo General 2005. Nivel Nacional. <https://www.dane.gov.co/files/censos/libro-Censo2005nacional.pdf>
- De Angelis, K., & Segal, M. W. (2015). Transitions in the military and the family as greedy institutions: original concept and current applicability. En R. Moelker, M. Andres, G. Bowen, & P. Manigart (Eds.), *Military families and war in 21st century* (pp. 22-42). Routledge.
- De la Torre Galvis, J. (2013, julio 19). La familia en Colombia está en crisis. *Semana*. <https://www.semana.com/vida-moderna/articulo/la-familia-colombia-esta-tesis/351347-3/>
- Delgado Rojas, E. J. (2017). Eutanasia en Colombia: una mirada hacia la nueva legislación. *Justicia*, 31, 226-239.

- Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE]. (2019). *Población indígena en Colombia. Resultados del censo nacional de población y vivienda 2018*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/grupos-etnicos/presentacion-grupos-etnicos-2019.pdf>
- Doan, A., & Portillo, S. (2017). Not a woman, but a soldier: Exploring identity through translocational Positionality. *Sex Roles*, 76, 236-249. 10.1007/s11199-016-0661-7
- Donadio, M. (2004). *La incorporación de la mujer en las fuerzas armadas de la Argentina* [Ponencia]. XXV International Congress, Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA), Las Vegas, Nevada, Estados Unidos.
- Donadio, M. (2010). La cuestión de género y la profesión militar. En Ministerio de Defensa (Ed.), *Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos* (pp. 51-57). Ministerio de Defensa; Fundación Friederich Ebert. <https://docplayer.es/7507230-Genero-y-fuerzas-armadas-algunos-analisis-teoricos-y-practicos.html>
- Donadio, M. (2018). *La perspectiva de género en los ejércitos: misiones y conformación interna*. Resdal.org. <https://bit.ly/2TVzrOQ>
- El 73 % de los colombianos cree que la eutanasia debe ser legal. (2015, julio 31). *RCN Radio*. <https://www.rcnradio.com/colombia/el-73-de-los-colombianos-cree-que-la-eutanasia-debe-ser-legal-colombia-opina>
- El Ejército tiene a la primera mujer piloto de un helicóptero Black Hawk. (2018, agosto 26). *El Espectador*. <https://www.elespectador.com/noticias/judicial/el-ejercito-tiene-a-la-primera-mujer-piloto-de-un-helicoptero-black-hawk/>
- Elizalde, S. (2008). Debates sobre la experiencia, un recorrido por la teoría y la praxis feminista. *Oficios Terrestres*, 23, 18-30.
- Facio, A., & Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho en Buenos Aires*, 3(6), 259-294.
- Filgueria, B. (2018, julio 28). Cuáles son las causas psicológicas de las relaciones amorosas en el trabajo. *Infobae*. <https://www.infobae.com/tendencias/2018/07/28/cuales-son-las-causas-psicologicas-de-las-relaciones-amorosas-en-el-trabajo/>
- Fontana, A. (2005). *Consideraciones sobre el rol de las fuerzas armadas y la profesión militar* [Documento de Trabajo n.º 127]. Repositorio de la Universidad de Belgrano. <http://repositorio.ub.edu.ar/handle/123456789/280>
- Franzway, S. (2000). Women working in a greedy institution: Commitment and emotional labour in the Union Movement. *Gender, Work and Organization*, 7(4), 258-268.
- García Meraz, M., Salvador García, A., & Guzmán Saldaña, R. (2012). Actitudes hacia la transformación de la vida en pareja: soltería, matrimonio y unión libre. *Psicología Iberoamericana*, 20(2), 16-25.
- García, D., & Jaramillo, A. (2018, diciembre 10). ¿Por qué se ha reducido el tamaño de los hogares? *Razón pública*. <https://razonpublica.com/por-que-se-ha-reducido-el-tamano-de-los-hogares/>
- García-Guio López, C. (2017). Cohesión grupal y espíritu de cuerpo en las unidades de Seguridad y Defensa. *Revista de Pensamiento Estratégico y Seguridad CISDE*, 2(1), 65-77.
- Giménez, G. (1996). La identidad social o el retorno del sujeto en sociología. *Versión*, 2, 183-205. <https://versionojs.xoc.uam.mx/index.php/version/article/view/24>
- Golovanevsky, L. (2006). *Vulnerabilidad y transmisión intergeneracional de la pobreza, un abordaje cuantitativo para Argentina en el siglo XXI* [Tesis doctoral, Universidad de Buenos Aires].

- Biblioteca Digital de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Buenos Aires. http://biblioteca-digital-old.econ.uba.ar/download/tesis/1501-1179_GolovanevskyL.pdf
- Gómez, M., Hormigos, J., & Pérez, R. (2016). Familia y suelo pegajoso en las fuerzas armadas españolas. *Revista Mexicana de Sociología*, 78(2), 639-663.
- González, A. (2015). *Consecuencias en la salud psicológica de la instrucción de vuelo: estudio de una muestra de alumnos e instructores militares* [Tesis doctoral]. Universidad de Murcia.
- Gorlero, M. E. (2020). La soltería femenina: una fuente de sospechas. *Revista Movimiento*, 24, 23-29.
- Gutiérrez de Pineda, V. (2005). Modalidades familiares de fin de siglo. *Maguaré*, 19, 287-299.
- Harrell, M., & Miller, L. (1997). *New opportunities for military women. Effects upon readiness, cohesion, and morale*. National Defense Research Institute, RAND.
- Hobsbawm, E. (1993). La crisis de las ideologías actuales. *Cuenta y razón*, 82-83, 15-26.
- Janowitz, M. (1990). *El soldado profesional*. Ministerio de Defensa de España.
- King, M. (2014). Las mujeres en combate. La mujer soldado. *Military Review*. https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/military-review/Archives/Spanish/MilitaryReview_20140430_art006SPA.pdf
- López, C. (2018, febrero 22). Sigue en crecimiento: en Colombia 6 de cada 10 mujeres son madres solteras. *Canal Uno*. <https://canal1.com.co/entretenimiento/sigue-en-crecimiento-en-colombia-6-de-cada-10-mujeres-son-madres-solteras/>
- López, Y. (2003). La familia como capo de saber de las ciencias sociales. *Revista de Trabajo Social*, 5, 25-40.
- Lucero, M. R. (2009). Las mujeres en las fuerzas armadas argentinas. Breve análisis sobre su participación y estado actual de la situación. *Unisci Discussion Papers*, 20, 36-49.
- Malamud, M. (2013). Sociología militar. *Boletín del Centro Naval*, 837, 384-388.
- Malamud, M. (2014). El nuevo militar flexible. *Revista Mexicana de Sociología*, 76(4), 639-663.
- Martínez Herrera, M. (2007). La construcción de la feminidad: la mujer como sujeto de la historia y de deseo. *Actualidades en Psicología*, 21, 79-95.
- Melucci, A. (1989). El tiempo de la diferencia: condición femenina y movimiento de las mujeres. *Revista del Departamento de Sociología*, 4(10), 1-5.
- Mier, I., Pérez, Z., Canto, A., & Mier, R. (2007). Interpretando el cuidado. Por qué cuidan sólo las mujeres y qué podemos hacer para evitarlo. *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria-Revista de Servicios Sociales*, 42, 29-38.
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015a). *Política nacional de sexualidad, derechos sexuales y derechos reproductivos*. Profamilia; UNFPA; OIM. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/LIBRO%20POLITICA%20SEXUAL%20SEPT%202010.pdf>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2015b). *Encuesta nacional de demografía y salud. Componente de salud sexual y reproductiva* (Tomo 2). Profamilia y MinSalud. <https://profamilia.org.co/wp-content/uploads/2019/05/ENDS-2015-TOMO-II.pdf>
- Moncó Rebollo, B. (2018). Primeras mujeres aviadoras: una construcción cultural entre la exclusión y la ambigüedad. *Athenea Digital*, 18(1), 365-384. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1912>
- Moskos, C. (1985). La nueva organización militar: ¿institucional, ocupacional o plural? En J. A. Olmeda Gómez, & R. Bañón Martínez (Coords.), *La institución militar en el Estado contemporáneo*. Ed. Alianza, España, p. 140-152.

- Novis Soto, M. L. (1998). Los cuestionarios de personalidad en la selección de pilotos de línea aérea. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 14(1), 113-128.
- Pachón, X. (2008). La familia en Colombia a lo largo del siglo XX. En *Familias, cambios y estrategias* (pp. 145-159). Secretaría Distrital de Integración Social, Alcaldía Mayor de Bogotá.
- Pena de muerte: sí o no. (1992, noviembre 11). *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-221092>
- Pérez Adán, J., García, E., & Iwanowski, M. (2010). *Vidas que cuentan. La acción asistencial del movimiento provida como genuina y eficaz acción civil*. Bioética AEBI.
- Pilicita Caiza, A. P. (2020). *El estereotipo de la imagen de la mujer dentro de las Fuerzas Armadas del Ecuador* [Tesis de pregrado]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica Salesiana, sede Quito. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/18479>
- Pimienta, A. (2007). La configuración de la identidad local en la diversidad cultural. *Palabra*, 8, 60-77.
- Profamilia. (1991). *Encuesta de prevalencia, demografía y salud. 1990*. Profamilia; Institute for Resource Development.
- Radkau, V. (1986). Hacia una historiografía de la mujer. *Nueva antropología*, 8(30), 77-94.
- Rial, J. (2009). La mujer en las organizaciones militares en América Latina. En M. Donadio, & M. Mazzotta (Coords.), *La mujer en las instituciones armadas y policiales* (pp. 38-49). Redsal.
- Richard, N. (1996). Feminismo, experiencia y representación. *Revista Iberoamericana*, 62(176-177), 733-744.
- Rodríguez Menéndez, M. C., & Fernández García, C. M. (2010). Empleo y maternidad: el discurso femenino sobre las dificultades para conciliar familia y trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28(2), 257-275.
- Rubiano, M. P. (2017, septiembre 28). El 65 % del país le dice sí al aborto legal. *El Espectador*. <https://www.elespectador.com/noticias/salud/el-65-del-pais-le-dice-si-al-aborto-legal/>
- Salazar Salazar, J. C. (2019). Rol de la identidad colectiva de las Fuerzas Militares en el proceso de construcción de memoria histórica. En E. Pastrana Buelvas, & H. Gehring (Eds.), *Fuerzas Militares de Colombia: nuevos roles y desafíos nacionales e internacionales* (pp. 109-142). Fundación Konrad Adenauer, KAS.
- Scharff, C. (2019, febrero 17). Por qué tantas mujeres jóvenes no se identifican con el término feminista. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-47185833>
- ¿Se podrá regular la prostitución en Colombia? (2015, agosto 18). *Semana*. <https://www.semana.com/nacion/articulo/se-podra-regular-la-prostitucion-en-colombia/438560-3/>
- Scott, J. (2008). *Género e historia*. Fondo de Cultura Económica; Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- Semidober, I. (2001-2002). Identidad femenina y rol ocupacional. *Orientación y Sociedad*, 3, 1-16.
- Soprano, G. (2013). La profesión militar en los estudios sobre fuerzas armadas y sociedad. Lecturas, interpretaciones y usos desde la Argentina actual. *Cuadernos de Marte*, 4(5), 63-97.
- Sosa, F., Torres, J. A., Fracaroli, C., & Fernández, O. (2011). *Igualdad y equidad de género en la formación de estudiantes militares* [Ponencia]. III Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología; XVIII Jornadas de Investigación Séptimo Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

- Sullivan, T. (2014). Greedy institutions, overwork, and work-life balance. *Sociological Inquiry*, 84(1), 1-15. <https://doi.org/10.1111/soin.12029>
- Thurow, L. (1997, febrero 2). La familia tradicional está en proceso de extinción. *El País*. https://elpais.com/diario/1997/02/03/opinion/854924403_850215.html
- Tovar Cabrera, G. (2018). *Las alas en las botas de los soldados*. División de Aviación Asalto Aéreo; ESAVE.
- Tovar Cabrera, G. (2020). *La Quinta Arma. Historia de la Aviación del Ejército de Colombia*. Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. <https://doi.org/10.21830/9789585287822>
- Urrego, L. G. (2019). *Aviadores con corazón de soldado: aproximación histórica a la Aviación del Ejército* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Javeriana.
- Villalobos, P. (2007). *La participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y de Orden. Políticas para promover la inserción de la mujer en la vida pública* [Mesa de Trabajo Pro-Género]. Fundación Chile 21 y Fundación Friedrich Ebert, Santiago de Chile, Chile.
- Vizcaíno Villa, A. (2019). Equidad de género en el marco de la convivencia social, discursos y prácticas disciplinares: una experiencia investigativa en la escuela militar. *Palabra*, 19(1), 62-76.
- Yago Alonso, C., & Paterna Bleda, C. (2005). Las implicaciones del feminismo para la identidad social de las mujeres. *Anuario de Psicología*, 36(2), 143-157.
- Zárate Angarita, E. (2014, junio 29). El derecho a la libertad sexual. *El Espectador*. <https://www.elespectador.com/noticias/salud/el-derecho-a-la-libertad-sexual/>

Esta página queda intencionalmente en blanco

El arma de Caballería del Ejército Nacional de Colombia: avances en la inclusión de mujeres¹

6

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.06>

*Édgar Camilo Bello Mora*²

*Félix Andrés Bejarano Bejarano*³

*Rodrigo Calderón Rojas*⁴

*Diego Armando Guerrero Zabala*⁵

Escuela de Armas Combinadas del Ejército

*Andrés Eduardo Fernández-Osorio*⁶

Escuela de Aviación del Ejército

Resumen

La investigación de la que surge este capítulo analizó la cultura y las tradiciones del arma de Caballería del Ejército Nacional de Colombia, para determinar si se encuentra preparada para aceptar a las mujeres oficiales en igualdad de condiciones y proporciones que los hombres. Para esto, se realizó una revisión bibliográfica descriptiva y compilatoria. Se evidenciaron avances

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

2 Mayor del Ejército Nacional de Colombia. Especialista en Administración de Recursos para la Defensa Nacional (Centro de Educación Militar). Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

3 Mayor del Ejército Nacional de Colombia. Especialista en Administración de Recursos para la Defensa Nacional (Centro de Educación Militar). Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

4 Mayor del Ejército Nacional de Colombia. Especialista en Administración de Recursos para la Defensa Nacional (Centro de Educación Militar). Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

5 Mayor del Ejército Nacional de Colombia. Especialista en Administración de Recursos para la Defensa Nacional (Centro de Educación Militar). Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

6 Teniente Coronel del Ejército Nacional de Colombia. PhD en Derecho y Ciencia Política (Universidad de Barcelona). Magíster en Economía, Estado y Sociedad: Política y Seguridad (University College London). Magíster en Relaciones Internacionales (Higher School of Economics, Moscow). Investigador del Grupo de Investigación en Aviación Militar de la Escuela de Aviación del Ejército. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0643-0258> - Contacto: andres.fernandez@buzonejercito.mil.co

significativos en materia de inclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas a nivel mundial, especialmente, en Estados Unidos, España y Argentina. Se observó que en Colombia está establecido el pleno acceso de mujeres a todas las Armas de la institución, no obstante, aún persisten factores que limitan el debido desarrollo de las mujeres en el Ejército: la falta de experiencia en labores operativas, el lenguaje simbólico militar de tradición masculina y la falta de ejecución de políticas públicas para la mujer militar.

Palabras clave: arma de Caballería; Ejército de Colombia; equidad de género; inclusión; mujer militar

Introducción

Esta investigación incorpora una serie de experiencias propias que se complementaron y enriquecieron con la compilación y análisis bibliográfico de información histórica, institucional, técnica y científica. Esta combinación permite apreciar diversas ideas y formas de posicionarse frente a lo que configura el género femenino en Colombia y su lucha por consolidarse plenamente en una institución como el Ejército Nacional, específicamente, en el arma de Caballería.

Ahora bien, es imperativo iniciar con un breve recuento de la emancipación femenina como un proceso que paulatinamente se ha encargado de empoderar a la mujer y ubicarla en diversos escenarios dentro de lo social, político, económico y cultural (a nivel mundial) como un sujeto activo en lo público. Hace más de 98 años, un grupo de mujeres en Estados Unidos, que trabajaban en una fábrica textil en Nueva York, tuvo la iniciativa de exigir igualdad de condiciones laborales respecto a los hombres, ya que ellas eran sometidas a una jornada más larga y con menor remuneración. A partir de ese momento, no pasó mucho tiempo sin que las mujeres empezaran a rebelarse frente a estas situaciones de desigualdad y discriminación, con lo cual le dieron lugar a un cambio de paradigma, pues se involucraron en hechos políticos, revoluciones, luchas sociales y económicas para conseguir el lugar que hoy la mujer ha ganado a lo largo de los años (Robelo, 2015).

De acuerdo con Cely (2019), el segundo hecho histórico que aporta significativamente a la autonomía, libertad y libre desarrollo de la mujer en la sociedad es la creación y aprobación del consumo de la píldora anticonceptiva, hecho que significó un gran apoyo que permitió la planificación familiar desde el punto de vista farmacéutico. Otro hecho que acentuó la ruta hacia el empoderamiento femenino fue el derecho al voto, que originó el reconocimiento de la opinión de la mujer desde en un sentido democrático y amplió su participación como ciudadana. Posteriormente, se dio el ingreso a la educación superior y la oportunidad de participar en espacios del sector público.

El inicio del proceso de emancipación femenina es indiscutiblemente la vinculación de la mujer al mercado laboral, como una dura batalla en la búsqueda de independencia económica y autonomía. Un hito que marcó la historia de la inclusión laboral femenina se originó durante la Revolución Industrial, porque se cambió la visión y la forma en que las mujeres empezaron a encarar a la sociedad. Aun cuando esta vinculación a la esfera pública trajo consigo nuevas conceptualizaciones de lo femenino, Fonseca (2017) manifiesta que este primer paso fue “visto como algo raro, y no conforme con esto, a la hora de realizar un trabajo, se les exigían más que a los hombres en relación a las obligaciones que surgían del vínculo laboral”.

Es así como el tema de la lucha por los derechos de las mujeres en la búsqueda de equidad social ha sido bastante polémico a través de la historia. Aspectos como el modelo patriarcal imperante, el machismo, el sexismo y la manera como el género femenino ha ido escalando y superando barreras en diferentes ámbitos, incluido el escenario militar, implican no pocas dificultades para las mujeres que se están formando como oficiales y suboficiales en diferentes escuelas militares del mundo y de Colombia, en un ambiente que tradicionalmente era considerado masculino (Uscátegui, 2015).

De esta manera, Camacho y Cabrera (2015) agregan que la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas ha generado controversia, ya que el ejército y la guerra se han considerado espacios masculinos, donde las mujeres han ingresado por presiones extrínsecas y cuyas labores se han limitado a lo logístico y administrativo. Todo lo anterior está relacionado con el constructo social llamado *género*:

Un elemento base del proceso de identificación de todo sujeto, que tiene como soporte una realidad biológica (el ser hombre o mujer) en torno a la cual se estructuran expectativas, comportamientos, requerimientos, necesidades. El género no es un elemento aislado, sino que hace parte de un conjunto atravesado por variables históricas, psicológicas, sociales y culturales. (Camacho & Cabrera, 2015, p. 13)

“No se nace mujer: se llega una a serlo”, frase citada por la filósofa y activista francesa Simone de Beauvoir en 1949, considerada como una de las más grandes pensadoras feministas del siglo XX. Esta pensadora, en su obra *El segundo sexo*, describe el proceso vital de las mujeres con el inicio de una definición sexual asignada biológicamente (útero, ovarios), luego la infancia, hasta la vejez, a fin de mostrar cómo a lo largo de su vida la mujer adquiere un sentido de inferioridad en la sociedad con respecto al sexo opuesto. Esta posición de inferioridad se ha naturalizado mediante la imposición de estereotipos, roles de género y espacios que

definen lo que es ser hombre y ser mujer. Es así como históricamente el hombre ha ocupado el espacio público en donde logra poder, dinero y reconocimiento, mientras que a las mujeres se le han asignado roles de cuidado y protección en el ámbito familiar (Ventura, 2015).

En tal caso, como argumenta Alioni (2016), la institución militar se considera como fundante y paradigmática en la vida social, como lugar político de producción y reproducción de sujetos (hombres y mujeres) modulados en prácticas de subordinación, lo que genera tensiones al instaurar cuestiones de género. Es aquí donde cobra importancia el concepto de *igualdad y equidad de género*. En palabras del mayor general Ricardo Gómez (2015): “en una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer”, sino que la equidad propone un trato justo para ambos sexos, independientemente de sus diferencias biológicas (Gómez, 2015).

Esta perspectiva de género llegó también a las Fuerzas Armadas: Olmo (2017) hace referencia a que la incorporación de la mujer al servicio de armas no es solo el reflejo de una realidad social en la búsqueda de equidad, sino también la respuesta a una necesidad operativa real de las Fuerzas Armadas. A su vez, afirma:

Como ha señalado el teniente general sueco Anders Lindström, “una perspectiva de género es vital para el éxito de nuestras operaciones”. La experiencia demuestra que la participación de las mujeres en la vanguardia de las misiones, por peligrosas que sean, “nos hará tener unas mejores posibilidades de éxito”. (Olmo, 2017, p. 3)

De esta manera, en el 2000 la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas expresó el objetivo de una “plena participación de las mujeres en todos los esfuerzos por el mantenimiento de la paz y la seguridad”. Desde entonces, distintos gobiernos miembros de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) han promovido con éxito desigual el alistamiento de las mujeres (Olmo, 2017). Sin embargo, su situación y el alcance de su representatividad varían significativamente según cada país. Dentro del conjunto de Estados pertenecientes a la OTAN, los ejércitos que tienen una incorporación completa de mujeres en las instituciones castrenses representan cerca del 11 %, mientras que en América Latina apenas sobrepasaban el 4 % con una alta representatividad de mujeres en los ejércitos en 2010 (Carreiras, 2018).

En Colombia, la participación del género femenino en el Ejército Nacional representa el 11,9% del total de personal activo, debido a un proceso que tuvo origen en 1976, con el ascenso al grado de oficiales en el cuerpo administrativo de

doce mujeres que se incorporaron inicialmente en las especialidades de bacteriología, medicina y odontología. En 2015, eran 6.363 las mujeres que pertenecían a la institución en diferentes roles como oficiales, suboficiales y civiles (Uscátegui, 2015); cifra que se mantiene constante hasta el día de hoy.

Cabe anotar que el Ejército Nacional de Colombia se estructura en tres cuerpos. En primera instancia, se encuentra el cuerpo de las armas, que son aquellos hombres o mujeres que ingresan a cursar la carrera militar en las escuelas de formación, en otras palabras, son los profesionales en ciencias militares. En segundo lugar, está el cuerpo administrativo, que corresponde a todas las personas que teniendo un título profesional ingresan a formar parte del Ejército Nacional desempeñando los servicios que correspondan a su profesión. El tercer cuerpo está conformado por los profesionales de la Reserva de las Fuerzas Armadas de Colombia, quienes están vinculados al Comando General de las Fuerzas Militares del país. A la Reserva pertenecen los ciudadanos con título de formación universitaria completa que de manera voluntaria se vinculan al Ejército, la Armada o la Fuerza Aérea a través de cursos especiales ordenados y programados por el Ministerio de Defensa.

El cuerpo de las armas del Ejército Nacional de Colombia en la actualidad está conformado por Infantería, Caballería, Artillería, Ingenieros, Inteligencia, Comunicaciones, Aviación, Logística, Fuerzas Especiales y Acción Integral. De igual forma, tienen subdivisiones, por ejemplo, está la Infantería liviana, mediana y pesada; la Caballería montada y la mecanizada; la Artillería antiaérea; los Ingenieros de mantenimiento, de contracción y de rescate; la Inteligencia humana y la técnica; la Logística de transportes, de armamento y de intendencia (Ejército Nacional de Colombia, 2019).

Retomando a Carreiras (2018), este autor agrega que el proceso de inclusión de personal femenino en las Fuerzas Militares, para el caso del Ejército en el cuerpo de las armas, es un hecho significativo que, por un lado, evidencia el espacio y el rol que las instituciones militares ocupan en las diferentes esferas sociales y, por otro, cuáles son sus procesos internos de transformación organizacional. De la misma forma, observa que en “muchos países la presencia de mujeres ha servido de catalizador de la convergencia entre las esferas militar y civil y ha contribuido”, de cierta manera, a minimizar el aislamiento de las Fuerzas Armadas y, a su vez, a democratizar las instituciones militares.

Ahora bien, surgen varias preguntas; ¿dentro de estos casos de éxito se encuentra Colombia?, ¿cómo ha sido históricamente el proceso de incorporación de las mujeres a una institución de tradición masculina como lo es el Ejército Nacional?, ¿en realidad se ha logrado alcanzar una verdadera equidad de género

entre los militares activos hombres y mujeres, en relación con los diferentes roles que desempeñan dentro del Ejército Nacional?, ¿cuáles son los aciertos, desaciertos y los retos que enfrenta la institución para garantizar la plena incorporación de las mujeres en su organización? Este trabajo pretende ahondar en estos interrogantes con el fin de ampliar las perspectivas y proponer algunas respuestas.

En virtud de lo anterior, este documento investigativo se propone como objetivo analizar si la cultura y la tradición del Ejército Nacional, en especial, en el arma de Caballería, se encuentra preparada para vincular a la mujer oficial en igualdad de condiciones que los hombres oficiales. Para esto, se desglosarán tres secciones. En la primera se abordará cómo ha sido la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas en el contexto internacional. En segundo lugar, se pasará al plano nacional y se describirá histórica y estadísticamente el proceso de inclusión de las mujeres en el Ejército Nacional de Colombia, con especial énfasis en el arma de Caballería. Por último, se realizará un análisis de los aciertos, desaciertos y retos que se deben asumir para que exista una verdadera equidad entre los hombres y las mujeres que conforman las filas de esta especialidad en el Ejército Nacional.

Método

Se realizó una búsqueda de información científica sobre los temas relacionados con la incorporación de la mujer en las Fuerzas Militares. Los artículos se tomaron de bases de datos calificadas (Redalyc, Dialnet y JSTOR, principalmente) y, para ser seleccionados, se verificó que cumplieran con los siguientes criterios: artículos de revistas indexadas o categorizadas por la plataforma Pubindex, reportes e informes de investigación, libros y capítulos con información relevante sobre el proceso de inclusión de la mujer en las Fuerzas Militares a nivel mundial y nacional, así como información sobre aciertos, desaciertos en la incorporación y aspectos históricos, historiográficos, normativos y sociopolíticos que aborden el rol de la mujer militar y la participación femenina en misiones de paz, entre otros. El trabajo se sustenta, en consecuencia, en una revisión bibliográfica de corte descriptivo y compilatorio, pues se basa en la recolección, selección de información y posterior análisis y procesamiento cualitativo de esta. Así, se cuenta con un corpus de documentos que aportan a la construcción de una temática amplia acerca del tema de las mujeres militares en Colombia.

Resultados

Las mujeres en armas: en búsqueda de la igualdad

La participación de las mujeres en las instituciones armadas ha sido permanente a lo largo de la historia. En casi todas las guerras, las mujeres han realizado tareas que, si bien son esenciales para el desarrollo de las instituciones armadas, no estaban sujetas a la disciplina militar; por tanto, no fueron consideradas bajo la responsabilidad de las fuerzas, con el fin de uniformarlas, acuartelarlas o remunerarlas (Gutiérrez Valdebenito, 2000). El proceso de ingreso sistemático de mujeres a la vida militar estuvo precedido históricamente de su participación en las luchas de la Independencia, para el caso latinoamericano, en el siglo XIX (Alioni, 2016; Lucero, 2009).

Solo a contar de la Primera Guerra Mundial, las mujeres comenzarán a desempeñarse bajo el mando militar en puestos diferentes a los de enfermería. La necesidad sin precedentes de contar con efectivos militares no fue el único motivo para organizar grupos femeninos; antiguos conflictos, por ejemplo, la Guerra Civil de los Estados Unidos de América, habían logrado, en gran medida, la movilización de la población femenina. En 1954, Treadwell observó que el proceso de industrialización de la sociedad y de la guerra era un requisito previo necesario para el reclutamiento de las mujeres. (Gutiérrez Valdebenito, 2000, p. 1)

Ya para el siglo XX, la guerra se había organizado y mecanizado al punto de requerir de un mayor potencial humano del que cualquier nación estuviese en condiciones de proveerle (Gutiérrez Valdebenito, 2000). Este requerimiento explicaría, en parte, la presencia de mujeres en las instituciones armadas. Esto supuso el quiebre de uno de los sistemas organizativos más tradicionales y básicos de occidente.

En este sentido, en la investigación realizada por Camacho y Cabrera (2015), se hace referencia al paradigma del guerrero masculino combatiente comentado por Karen O. Dunivin (1997), con respecto al cual se expresa que las fuerzas armadas se basan en la concepción *del guerrero que da la vida por su pueblo* y que tiene su fundamento en los símbolos a través de la historia, lo que excluye directamente a la mujer como género opuesto, asociado a la dadora de vida.

En relación a ello, puede referirse la emergencia de significaciones, que vinculadas a la función institucional, signaron en el pasado a las distintas organizaciones castrenses [...] como: “reserva moral de la nación”, “guardianas de la defensa”, “garantes de la

seguridad interior”. Esta territorialidad simbólica, se correspondió también con la definición tradicional de un modelo normativo de sujeto deseable para la misión. Dicho modelo reeditado en la naturalizada persistencia de la relación entre masculinidad e identidad militar se constituyó a partir de universos femeninos-masculinos fragmentarios y excluyentes, y en cuanto tal, necesarios al sostenimiento del orden institucional consagrado. (Alioni, 2016, p. 14)

De ahí que algunas armas están enmarcadas por un simbolismo histórico, por el hecho de ser más antiguas o más expuestas, como es el caso de la caballería y la infantería, consideradas las armas que dieron origen a todo ejército.

Esto hace parte de la mística de la milicia, la cual asocia la infantería y la caballería al modelo de masculinidad hegemónico, al del héroe que ofrece su alma, vida y cuerpo en combate. Para Dunivin, las armas de combate “le dan al hombre la oportunidad de demostrar su masculinidad, y el rol de guerrero es una forma de probar su hombría”. Esto excluye a las mujeres, a quienes se les relegaba a labores de logística o apoyo. (Camacho & Cabrera, 2015, p. 94)

En efecto, la llegada de la mujer como miembro activo de las fuerzas armadas ha significado un cambio de paradigma, una reconceptualización de lo que representa tradicionalmente ser hombre o ser mujer en la milicia, impulsada principalmente por movimientos feministas. Esto ha venido siendo posible luego de superada la prohibición del acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas basada en particularismos para excluirlas, además de incoherencias y paradojas que se establecieron en el propio ordenamiento jurídico, sin ningún tipo de rigor científico, mediante la asignación de roles naturalizados, estereotipos y clichés (Rico y Casas, 2006); por ejemplo, se encasillaban en las capacidades físicas, los cambios hormonales o la falta de resolución frente al dilema de la vida o la muerte en una situación de combate (Gutiérrez Valdebenito, 2000). No obstante, con la promulgación de las constituciones que le dan acceso a la mujer en todos los espacios de la vida política y pública, se abrieron las filas.

La tarea de recuperar la historia se vuelve relevante, ya que mediante ella es posible identificar la producción histórico-social con la que los sujetos han conformado los sentidos, los ideales e ideologías en las instituciones, así como unos modos de percibir y vivir que, al instituirse, enmascaran relaciones de poder, conflictos y luchas que subyacen en las prácticas sociales (Alioni, 2016). De este modo, a continuación se recapitulan algunos casos de mujeres que participaron en los ejércitos de Estados Unidos y España, que se convierten en pioneras para la incorporación exitosa de las mujeres no solo en labores logísticas y administrativas, sino en los diferentes cuerpos de armas. Asimismo, se muestran diversos ejércitos latinoamericanos

y cómo se ha presentado la inclusión de las mujeres en diversas armas, teniendo en cuenta que el fenómeno latinoamericano de las mujeres militares presenta unas rutas tardías de inclusión en igualdad de condiciones.

ESTADOS UNIDOS Y ESPAÑA: UNA HISTORIA DE LOS EJÉRCITOS CON PLENA INCLUSIÓN DE LAS MUJERES EN ARMAS

Estados Unidos es un país que cuenta con una amplia historia respecto a la inclusión femenina en las fuerzas armadas. Téngase en cuenta que, a través de su desarrollo geopolítico, social, económico y cultural, se ha podido apreciar el heroísmo, empoderamiento y liderazgo de “muchas mujeres que han creído en las causas de la guerra y se han encaminado a la lucha por sus propios medios” (Uscátegui, 2015, p. 15).

Un ejemplo de ello lo representa Sybil Lidington, una mujer de tan solo 16 años de edad, que se vistió de valentía y montando su caballo “logró reclutar milicia para repeler el ataque de los británicos, y por más de 40 millas desconocidas logró esparcir la noticia. Actualmente hay una estatua conmemorando su valentía en Carmel (New York)” (Uscátegui, 2015).

No obstante, la primera mujer que registró un récord por su actuación en un combate fue Deborah Sampson, de Massachusetts, en 1781 o 1782. Ella decidió enlistarse en el Ejército Continental (Continental Army) con una falsa identidad, bajo el nombre de Robert Shurtliff. De esta manera, Sampson sirvió por seis años en la guerra de revolución, siendo herida en dos ocasiones. En una oportunidad, se curó a sí misma de una bala de fusil para no tener que ser atendida por médicos y así evitar que descubrieran su verdadera identidad. Así mismo, en 1866 Cathay Williams se alista en el Ejército de Estados Unidos con el nombre de William Cathay; fue la primera mujer afroamericana de quien se tiene constancia que sirvió en este Ejército. “Para 1898 se tenía conocimiento de muchas mujeres que se habían enlistado haciéndose pasar por hombres” (Uscátegui, 2015, p. 16).

Además de esto, en abril de 2016, el entonces presidente Barack Obama abrió todas las posiciones militares a las mujeres, incluidas las unidades de combate. Por esta razón, en la actualidad las mujeres se pueden enlistar como oficiales en la Academia Militar de West Point en el estado de Virginia y también pueden matricularse como suboficiales en la Escuela United States Army Sergeants Major Academy (Cuerpo de Marine, Ranger Course, Paracaidismo) (Agrelo, 2016).

En 1999 el Ministerio de Defensa de España decide adoptar el modelo de Ejército profesional, el cual estipula el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la búsqueda de una equidad para consolidar una legislación igualitaria y

progresista. Actualmente, de los 120.000 efectivos que existen en este país, 15.000 (el 12,7%) son mujeres y hacen presencia en todos los cuerpos y escalas militares, inclusive, en los puestos de combate (Ministerio de Defensa de España, 2018).

Es importante resaltar que, en julio de 2019, la coronel Patricia Ortega se convirtió en la primera mujer general de las Fuerzas Armadas de la historia de España, con 56 años de edad; ella también fue la primera mujer en alcanzar el puesto de coronel del Ejército de Tierra. Además de esto, se destacan otras cifras: 133 tenientes coroneles, 2 capitanes de fragata y 241 comandantas (Epdata, 2019).

Asimismo, el Ejército español es considerado a nivel internacional como un ejemplo de integración de las mujeres militares (Caballud Hernando, 2014), pues es uno de los países con mayor nivel de igualdad de la OTAN (12,7%), superando a Alemania con un 9,3% en 2016, y a los Países Bajos, Italia y Reino Unido. Esto pone a España en el tercer lugar de mayor inclusión de la mujer dentro de los países miembros de dicha organización internacional, superada solo por Francia y EE. UU. (Ejército de España, 2018)

Actualmente, las mujeres militares en España pueden vincularse a todos los cuerpos y escalas, y llevar a cabo su carrera profesional en igualdad de condiciones a los hombres. De la misma manera, ellas también pueden participar en todas las misiones fuera del país y en las mismas condiciones y funciones que antiguamente eran solo asignadas a personal masculino.

EJÉRCITOS LATINOAMERICANOS: DE LA INSTRUMENTALIZACIÓN FEMENINA A LA IGUALDAD DE CONDICIONES PARA LAS MUJERES

La situación en el continente americano dista mucho de la homogeneidad que se predica en Europa. Por una parte, un reducido grupo de países, entre ellos Estados Unidos (del que se expuso anteriormente), Canadá y México, incorporaron a las mujeres en las Fuerzas Armadas de manera temprana (Martín Martínez, 2009). Por otra parte, en el contexto sudamericano de consolidación democrática se desarrolló durante el comienzo del nuevo milenio un fenómeno por el que se incorporaron mujeres al frente de las funciones ministeriales en el área de Defensa en cinco países —Argentina, Colombia, Chile, Ecuador y Uruguay— casi simultáneamente. Esta innovación se establecía sobre la promoción internacional de los derechos de las mujeres y la búsqueda de cambios relacionados con las reformas en las Fuerzas Armadas, con un mayor control civil, transparencia en las gestiones y reestructuraciones internas de los ministerios. Todo este fenómeno de apertura se difunde sostenidamente desde los años setenta, con la incorporación femenina dentro de las fuerzas terrestre y aérea en Chile, lo que se replicó gradualmente en el resto de la región a partir de la década de los ochenta (Lucero, 2009).

(...) un dato común es que la mayoría de los Estados sudamericanos incorporaron primero a las mujeres dentro del cuerpo profesional, encontrándose los escalafones más altos en el cuerpo de mando vedado para las mujeres. Esta característica reforzó el predominio del paradigma patriarcal, impactando la discriminación también al plano económico, ya que a menor jerarquía en el cargo ocupado, menor remuneración. (Lucero, 2009, pp. 41-42)

La divergencia temporal de la participación de las mujeres en los diversos ejércitos ha estado acompañada por una notable dispersión en cuanto a la posible carrera profesional a desempeñar por las mujeres en los diferentes ejércitos americanos. Existe un nutrido grupo de países en los que las mujeres pueden acceder a las fuerzas armadas y desempeñar en ellas cualquier puesto y alcanzar todos los empleos militares, sin apenas restricciones; aunque algunos de ellos no han facilitado esta posibilidad sino hasta fechas recientes. Este grupo lo integran El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela (Martín Martínez, 2009).

Cabe resaltar el caso de Bolivia, donde las mujeres pueden ingresar en la Fuerza Terrestre y allí desempeñar su carrera profesional sin ninguna restricción, mientras que en la Marina y la Fuerza Aérea tan solo pueden ocupar puestos administrativos (Martín Martínez, 2009).

Superados estos limitantes, la inclusión de las mujeres en los ejércitos es una tendencia global, aunque para los países latinoamericanos de forma lenta y más dispersa. Se ha avanzado en diagnosticar y debatir sobre la participación de la mujer en las fuerzas armadas, tanto que los estudios sobre la inclusión femenina en diferentes armas de los ejércitos ha sido positiva. (Bustamante, 2012)

MÉXICO

En México a lo largo del tiempo la mujer ha tenido una participación constante en las Fuerzas Armadas, siendo una compañera entrañable del hombre durante todo el proceso revolucionario, al integrarse en la guerra no solo como apoyo moral, sino como combatiente. De la Rosa (2019) hace un recuento de las mujeres que han marcado la historia de la milicia en este país:

- Doña Encarnación Mares, “Chonita”, subteniente del 10.º Regimiento de Caballería, grado que irónicamente Venustiano Carranza le retiró luego de haber trabajado para su causa.
- Carmen Parra, “La coronela Alanís”, veterana de la Revolución.
- Petra Herrera, alias “Pedro Herrera” que, aunque llegó a general, Pancho Villa no le dio el crédito por ser mujer.

- Rosa Bobadilla, “La Coronela”, que estuvo en las filas zapatistas.
- Doña Ramona R. viuda de Flores, “la Güera Carrasco”.
- Amelia Robles Ávila (Amelio), que llegó a coronel al lado de Zapata.
- Valentina Ramírez, “la Leona de Norotal” o “Juan Ramírez”, se unió junto a su padre a la causa maderista.

Sin embargo, fue en 1938 que el entonces presidente de los mexicanos Lázaro Cárdenas del Río aprobó la creación de la Escuela para Enfermeras del Ejército, adscrita al Hospital General Militar. En ese momento, se oficializó la incorporación de las mujeres en las Fuerzas Armadas bajo la especialidad de enfermería. Meses después se crearía el Cuerpo de Oficinistas del Ejército. De acuerdo con la Secretaría de Defensa Nacional de México (2019), durante las siguientes décadas, el proceso de inclusión de las mujeres se extendió a diferentes áreas del Ejército:

Servicio de Cartografía (1947), la Escuela Médico Militar (1973), la Escuela Militar de Odontología (1976), Coro y Orquesta del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (1985) y la Dirección General de Fábricas (1990). Y al fin, en 1994, se otorgó por primera vez el grado de General Brigadier a una mujer. (Secretaría de Defensa Nacional de México, 2019)

Para el año 2015, el Ejército y la Fuerza Aérea de México sumaban 12.488 mujeres, desde soldados hasta generales. De la misma forma, en esa fecha la Marina incluía 8.900 mujeres militares bajo las especialidades de infantería de marina, paracaidismo, aviación, control de vuelo, búsqueda y rescate, meteorología y medicina (Esquivel & Rodríguez, 2015).

Luego, a finales de 2018 una totalidad de 23.547 mujeres hacían parte activa de las filas del ejército mexicano, aunque fue en el 2007 que se permitió el ingreso de mujeres a las carreras de Piloto Militar e Ingeniero Militar. Ya en el 2013 se marcó un hito en la historia de la participación de la mujer en las fuerzas armadas de este país, al admitirlas en las armas de Artillería y Zapadores (Medellín, 2018).

Sin embargo, Esquivel y Rodríguez (2015) realizan una crítica a la manera como se ha venido realizando el proceso de incorporación de la mujer en las Fuerzas Militares de México, puesto que deficiencias de orden político evidencian una ausencia de legislación sólida y favorable sobre la equidad de género. Además, en el Ejército de este país persiste la dualidad y se incorpora a la mujer de manera masiva, sin que se tome en serio su rango y se aprecie su aporte.

ARGENTINA

Argentina es uno de los países latinoamericanos que más ha avanzado en materia de inclusión militar femenina en la región. Se destaca que en la actua-

lidad existen 21 oficinas de género en la institución militar, que se consolidaron mediante la Resolución 1238/09 de 2009, con el objetivo de garantizar el pleno goce de los derechos de las mujeres y el óptimo desarrollo de su carrera militar. De igual manera, en este país existe un Consejo para Políticas de Género del Ministerio de Defensa, que está conformado por diferentes instituciones públicas estatales y no estatales. A su vez, se encuentra el Observatorio sobre la Integración de la Mujer en las Fuerzas Armadas y el Departamento de Género de la Fuerza Aérea Argentina, que buscan analizar y evaluar las distintas situaciones de las mujeres en la carrera militar, brindar orientación y recibir inquietudes relacionadas con cuestiones de género en el ámbito laboral, lo que permite poner en marcha acciones y estrategias que puedan brindar soluciones (Lucero, 2018).

Ahora bien, la incorporación de la mujer en la estructura militar de Argentina inicia en 1960, mediante la creación de la Escuela de Enfermería en el Ejército. A partir de ese momento, el resto de las Fuerzas se fue abriendo paulatinamente para permitir la debida inclusión femenina en el denominado cuerpo profesional: la Armada lo hace en 1980 y la Fuerza Aérea en 1982. No obstante, este avance en materia de género obedeció a la necesidad de contar con especialidades civiles necesarias en las áreas de medicina, enfermería, odontología, ingeniería, abogacía (Donadio, 2015).

Superado ese período de acoplamiento, años más adelante, en 1991, se creó la Escuela Militar de Oficiales de los Servicios para Apoyo de Combate y la Escuela de Suboficiales para Apoyo de Combate, así como otros institutos mixtos para el reclutamiento y la formación de oficiales y suboficiales profesionales. En este orden de ideas, ya para 1997, las mujeres tuvieron la posibilidad de ingresar a los institutos de formación de oficiales y suboficiales en las armas de apoyo de combate y apoyo de fuego, para posteriormente, a partir de 2013, vincularse a todas las armas de los elementos básicos de combate: Infantería y Caballería (Ministerio de Defensa de Argentina, 2019)

ECUADOR

Siguiendo el fenómeno social de la década de los setenta, por aquel entonces Ecuador abrió camino a la posibilidad del ingreso voluntario de la mujer en la vida militar, inicialmente, como oficial de servicios. Las mujeres que ingresaron de esta manera, luego de un período de militarización, formaron parte de las Fuerzas Armadas como oficiales de sanidad o de justicia. La permanencia de estas mujeres en las Fuerzas Armadas estaba sujeta a ciertas limitaciones de ascenso a los grados superiores (Morales-Urrutia et al., 2017).

En 1975, se formó un contingente de aproximadamente cien soldados mujeres en el Ejército, quienes luego de una formación aproximada de seis meses, se desempeñaron en unidades militares como oficinistas que reemplazarían a los hombres que cumplían estas funciones. Este proyecto fracasó, ya que no se realizó una adecuada planificación, no se disponía de la reglamentación necesaria y no hubo aceptación por parte del personal militar masculino. En consecuencia, este proceso fue rápidamente suspendido (Meza Hernández, 2004).

En 1999, después de varios estudios y análisis en diferentes niveles, las Fuerzas Armadas abrieron la posibilidad de que las mujeres optaran por la carrera militar, dado que ellas ocupan roles importantes dentro de la evolución y desarrollo de la sociedad ecuatoriana (Morales-Urrutia et al., 2017); así, se permitió el ingreso de mujeres a las escuelas de formación de oficiales. El programa propuesto contemplaba que los estudios superiores se debían realizar en las mismas condiciones que los hombres para que ellas logaran el grado de subtenientes. Además, se considera pertinente admitir el ingreso de cadetes mujeres a la Escuela Militar como aspirantes a oficiales de armas de apoyo, de combate y de apoyo de servicio de combate inicialmente. Después de una evaluación a corto y mediano plazo, se consideraría ampliar su acceso a las armas de combate de acuerdo con los resultados obtenidos (Meza Hernández, 2004).

Desde esta época, el ingreso de las mujeres a la institución ha sido permanente; sin embargo, el proceso se ha ido adaptando a las nuevas exigencias sociales de la incorporación y ha sido necesario trabajar varios aspectos institucionales: desde la misma adaptación del grupo femenino frente a sus pares varones, hasta la reglamentación, así como adecuaciones en la infraestructura de las instalaciones existentes (Meza Hernández, 2004).

Las pruebas de ingreso académicas y psicológicas son las mismas para aspirantes hombres y mujeres, pero las pruebas físicas de ingreso para las mujeres son específicas y fueron determinadas de acuerdo con las marcas establecidas en la Academia Militar West Point (Estados Unidos) (Estudio de Estado Mayor, 1999).

En el 2010 fue dada de alta la primera mujer infante de marina. En el 2011 fueron dadas de alta las primeras soldadas especialistas de la Fuerza Terrestre, las primeras oficiales de arma (pilotos), técnicos de la Fuerza Aérea y la primera mujer piloto de ala rotativa de la Fuerza Naval. Asimismo, se abrieron las armas de Artillería e Ingeniería para las mujeres del Ejército. En este mismo año, por primera vez mujeres oficiales participaron en el Curso de Expertos Militares de Misiones de Paz de Naciones Unidas. En el 2012, la Fuerza Aérea Ecuatoriana graduó a las primeras mujeres con infantes aéreas (Ministerio de Defensa Nacional, Ecuador, 2020).

Historia de la incorporación de las mujeres en el Ejército Nacional de Colombia

Recapitulando la historia patria de Colombia, la primera mujer que formó parte abiertamente de las Fuerzas Armadas en el país fue Policarpa Salavarrieta, quien sirvió al Ejército Patriota de los Llanos años después del grito de Independencia en 1810. Casi un centenar de años después, en 1932, Clara Elisa Narváez Arteaga se consolidó como la primera mujer soldado y, con tan solo 23 años, participó en la guerra entre Colombia y Perú. 159 años después del fusilamiento de La Pola (44 años después de la partida de Clara Narváez a una misión extra territorial), “el gobierno nacional permitió formalmente, mediante el Decreto 2129 del 7 de octubre de 1976, el ingreso de 12 mujeres al escalafón militar en la categoría de oficial del cuerpo administrativo del Ejército” (Castillo, 2018).

Fue así como, mediante una ceremonia realizada en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, se llevó a cabo el ascenso al grado de oficiales en el Cuerpo Administrativo de esta docena de mujeres que ingresaron al primer curso mixto de profesionales escalonados, bajo las especialidades de bacteriología, medicina y odontología (Uscátegui, 2015).

Más adelante, en 1983, ingresaron 84 mujeres al primer Curso Femenino de Suboficiales Policarpa Salavarrieta, quienes unos años después obtuvieron el grado de suboficiales del Cuerpo Administrativo. Esta promoción, integrada por 77 cabos segundos, constituyó un ejemplo de valor y espíritu militar, ya que todas las participantes adelantaron simultáneamente el curso de paracaidismo militar (Ejército Nacional de Colombia, 2019).

Cabe agregar que en 1993 el Senado de la República de Colombia aprobó un proyecto de ley para que las mujeres pudieran prestar el servicio militar voluntario en las tareas de apoyo logístico, administrativo, social, cultural o de defensa del medioambiente y, en general, de actividades que contribuyeran a la modernización y al desarrollo del país (Ejército Nacional de Colombia, 2019).

No obstante, en un hecho sin precedentes en el país, para el 2009 se matricularon en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” las primeras 62 mujeres como oficiales de armas. Luego, en el 2012, la sargento mayor Luz Marina Correa Calderón se constituyó como la primera mujer suboficial en ascender a este grado. De la misma manera, para el 2016 ingresaron las primeras mujeres oficiales de las armas de Caballería y Artillería. Luego, en el 2017, se incorporó el primer curso de mujeres como suboficiales de armas. Al siguiente año, en el 2018, por primera vez una mujer militar en la historia de Colombia obtuvo el rango de

alférez del arma de Infantería. Más recientemente, en el 2020, una militar obtuvo el grado de líder de desminado y oficial del arma de Ingenieros (Ejército Nacional de Colombia, 2019).

MUJERES OFICIALES DE LAS ARMAS

Como se mostró en el apartado precedente, hoy por hoy las mujeres ocupan roles en las cuatro armas base de las Fuerzas Militares de Colombia (Infantería, Caballería, Artillería e Ingeniería), y aunque su ingreso a la institución tuvo lugar en las armas del Cuerpo Logístico, Inteligencia y Comunicaciones, hoy en día también apoyan la labor de las armas de Ingeniería, Caballería y Artillería. Del mismo modo, han alcanzado logros en aviación militar, dentro de lo cual se resalta la graduación, en 2018, de la primera mujer piloto del Ejército en comandar aeronaves estadounidenses UH-60 Black Hawk. Más adelante se espera contar también con el valioso servicio del personal femenino en armas contemporáneas, como las Fuerzas Especiales y Acción Integral (Dussán, 2018).

Ahondando en el tema, no cabe duda de que un gran acercamiento a destacar en la búsqueda de inclusión de las mujeres en las Fuerzas Armadas se dio en el mes de enero de 2009, con la incorporación de las primeras 62 mujeres como oficiales de armas, de las cuales en la actualidad 46 ya obtuvieron el grado de capitán, el pasado diciembre de 2019. Según Uscátegui (2015), estas mujeres

fueron seleccionadas entre varios centenares de aspirantes inscritas para formarse como Oficiales de las Armas en Comunicaciones, Logística e Inteligencia militar, es decir un Cuerpo diferente al administrativo, que les exigía una disponibilidad de tiempo completo y una permanencia en la Escuela de cuatro años seguidos. (p. 18)

Vale la pena aclarar que en Colombia existen tres escuelas de formación militar: la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” —considerada la *alma mater* del Ejército—, la Escuela Militar de Suboficiales “Sargento Inocencio Chincá” y la Escuela de Soldados Profesionales. Por esta razón, el ingreso de las mujeres a la carrera de armas en el 2009 marcó un hito importante en una institución de tradición masculina como el Ejército Nacional de Colombia. Desde entonces, tal como afirman Husain y Muñoz (2019), “se empezaron a generar diversas transformaciones dentro de la institución en materia de relaciones de género que buscaban asegurar condiciones de no-discriminación y desarrollo profesional y personal tanto para hombres como para mujeres” (p. 3).

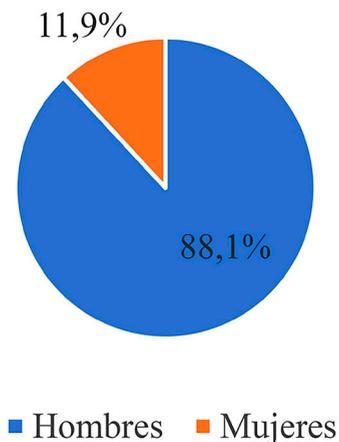


Figura 1. Distribución porcentual de activos en el Ejército de Colombia según género - 2020.
Fuente: Comando de Personal (2020)

En la actualidad, Colombia cuenta con 53.527 efectivos militares activos de los cuales 6.363 son mujeres, correspondientes a un 11,9 % del total (figura 1). Ahora bien, en la figura 2 se puede apreciar que las áreas del Ejército de Colombia en las que la participación de las mujeres es superior a la de los hombres corresponden a la Justicia Penal Militar (JPM) con un 53,4%, el cuerpo administrativo (ADM) con un 62,6% y el área civil (CIV) con un 61,2%. De igual manera, se observa la presencia de mujeres como alumnas y cadetes (NA) en un 10,1%, próximas a retirarse (NA.) 9,0%, vinculadas a Logística 8,3%, en Comunicaciones 4,6% y en las armas de Infantería, Ingeniería, Caballería, Artillería, Inteligencia (IMI), Aviación (AVI) y Fuerzas Especiales (FES) oscila entre el 0 y el 2,6%.

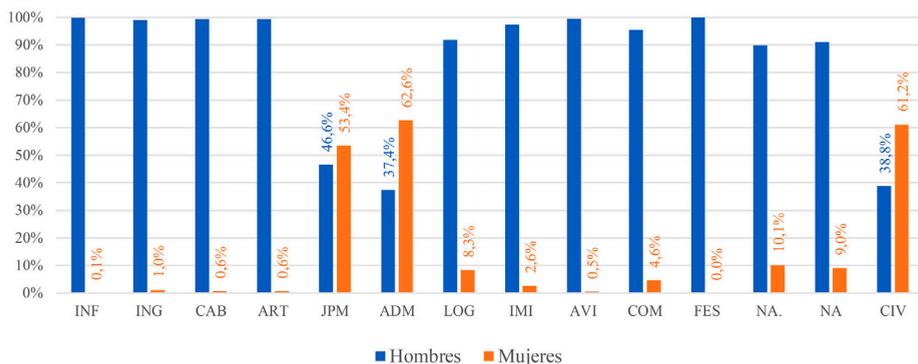


Figura 2. Distribución porcentual de activos en el Ejército según arma y sexo - 2020.
Fuente: Comando de Personal (2020)

Respecto a los grados alcanzados por las mujeres durante la trayectoria de su incorporación en las Fuerzas Armadas de Colombia, la figura 3 refleja que, a la fecha, existen en el cuerpo de oficiales 370 subtenientes, 283 tenientes, 182 capitanes, 112 mayores, 24 tenientes coroneles, 31 coroneles y 2 mayores generales. Del mismo modo, en el cuerpo de suboficiales hay 234 cabos terceros, 84 cabos segundos, 95 cabos primeros, 280 sargentos segundos, 14 sargentos primeros, 19 sargentos mayores y 2 sargentos mayores de comando (figura 4).



Figura 3. Distribución porcentual de oficiales en el Ejército según arma y sexo - 2020.
Fuente: Comando de Personal (2020)

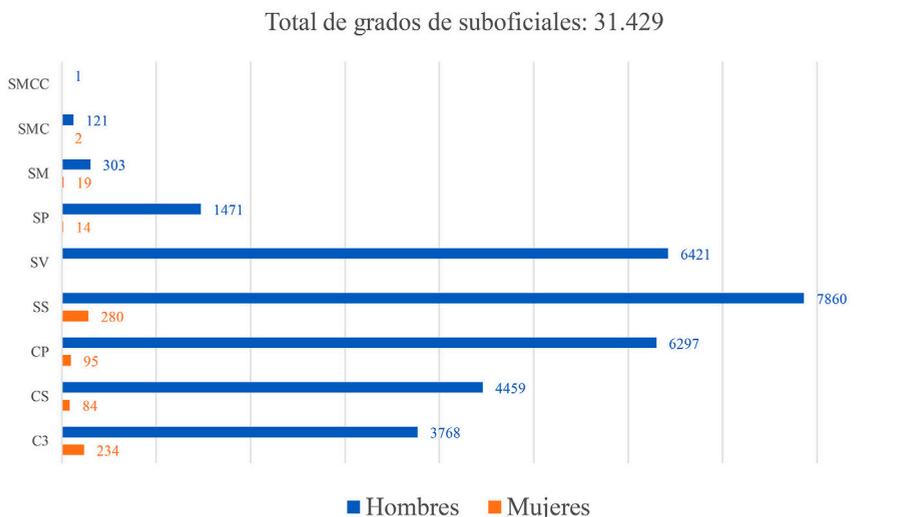


Figura 4. Distribución porcentual de suboficiales en el Ejército según arma y sexo - 2020.
Fuente: Comando de Personal (2020)

EL ARMA DE CABALLERÍA

El arma de caballería siempre ha sido un elemento importante en toda la historia militar, no obstante, durante el Imperio romano y el resto de la Edad Antigua era más utilizada la infantería, las formaciones y las tácticas de combate cuerpo a cuerpo. En Grecia, la caballería de los siglos X a VII a. C. fue el grupo militar que representaba en el campo de batalla a la aristocracia (Salinas de Frías, 2010). Ya a finales del Imperio romano, se utilizaban los caballos como arma de guerra, pero no a gran escala, y no eran tan cruciales a la hora del conflicto, ya que en la Edad Media el caballo era considerado un símbolo de autoridad, por lo tanto, eran solo montados por personas influyentes en los guerreros, como los generales. Es con la caída del Imperio romano que la caballería se convierte en el arma más importante de todo el ejército: la carga se convierte en el elemento más efectivo y además en un símbolo de la nobleza, de poder y fuerza militar. La guerra es una actividad en la que se dan innovaciones rápidamente, ya que la propia vida está en juego.

La caballería dejó de ser efectiva en la época de Napoleón, hacia 1800, cuando se empieza a dar prioridad a la artillería, a los cañones de guerra. De esta manera, los caballos tuvieron mucha importancia durante 1.200 años, desde la caída de Roma hasta la época de Napoleón, cuando empezó la decadencia su uso debido a la llegada de la artillería junto con las armas de fuego que, cada vez más avanzadas, terminarían por sustituir a las cargas. Sin embargo, en la edad contemporánea, en la Segunda Guerra Mundial, aún se emplearon unidades de caballería. “Las más famosas, la de los lanceros polacos, llamada Brigada Pomerania, que fue aplastada por los Panzer nazis. La última carga de caballería en la guerra la realizó el Regimiento Saboya, en Rusia, en 1942” (Uribarri, 2019).

En Colombia, una de las batallas más representativas para el arma de Caballería tuvo lugar el 25 de julio de 1819, con el heroico actuar y apoyo de catorce lanceros del coronel Juan José Rondón a las tropas del Ejército Venezolano-Granadino de Simón Bolívar en su victoria sobre las tropas realistas. Gracias a esta gloriosa intervención, el Ejército Libertador consiguió llegar a la ciudad de Tunja el 4 de agosto del mismo año para lograr la Independencia de Colombia (Ejército Nacional de Colombia, 2019).

Ahora bien, la historia del arma de Caballería en Colombia toma un matiz diferente con la incorporación de las mujeres militares en sus filas, ya que esta actividad, como su nombre lo dice, tradicionalmente era realizada por hombres caballeros. No obstante, gracias al proceso de incorporación de la mujer en la Fuerza Armada, en el 2016 el Ejército colombiano activó su primer Pelotón Montado

conformado por 25 mujeres, entre oficiales y suboficiales en el departamento del Casanare (Ejército Nacional de Colombia, 2019).

Hoy en día, el arma de Caballería del Ejército Nacional de Colombia cuenta con un total de 18 mujeres subtenientes y 13 más que aún se encuentran en formación en la Escuela Militar de Cadetes; para un total de 31 mujeres oficiales en esta arma (Comando de Personal, 2020). Las mujeres de caballería están dispuestas a aceptar los retos de la manera más profesional y de acuerdo con las capacidades que la misma arma demanda, de manera disciplinada, demostrando por qué escogieron el arma de la gran nobleza que, desde la misma gesta libertadora, demostró su honor, gallardía y amor por la patria. Así como en su momento las mujeres administrativas se desempeñaron en su carrera militar en tal especialidad y gracias a ello llegaron a ser oficiales de insignia por el conocimiento dentro de su área, así mismo se deben proyectar las oficiales de caballería, para desempeñarse durante su carrera militar en el arma de acuerdo con las funciones y responsabilidades de los diferentes grados. Esto tiene como propósito cerrar la brecha que actualmente existe entre los hombres y las mujeres de caballería, de forma que se acompañe su capacitación y formación con la experiencia necesaria para ocupar cargos clave en unidades tácticas como oficiales de operaciones y comandantes.

Retos de la incorporación militar femenina en el arma de Caballería

A lo largo del documento se ha evidenciado la amplia participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas a nivel internacional, regional y local. La decisión de aceptar personal femenino se ha basado en la contribución continua que realizan las Fuerzas Armadas con la sociedad, lo cual permite estrechar aún más las relaciones cívico-militares. Esta decisión se fundamenta en las experiencias favorables de la presencia de la mujer en los diferentes ejércitos, así como en el desarrollo del sistema educativo militar y la capacidad profesional de los miembros de las Fuerzas Armadas para aceptar el reto del ingreso de las mujeres a la institución castrense (Meza-Hernández, 2004).

No obstante, aún existen limitantes para el pleno acceso de la mujer a los diferentes cuerpos, armas o especialidades del ejército, según el país. En Latinoamérica actualmente solo los ejércitos de Colombia, Paraguay y Uruguay permiten la vinculación de la mujer de forma cabal a todas las diferentes armas y especialidades de sus Fuerzas Armadas.

Sin embargo, el ingreso de las mujeres en las Fuerzas Armadas es solo un aspecto a considerar en el análisis, ya que limita el estudio a la mera obtención de datos cuan-

tificables atendiendo al aspecto formal de la incorporación, sin llegar a profundizar sobre la “calidad” de la misma desde la perspectiva de género. Este paso, no obstante, permite obtener una primera impresión sobre la “visibilidad de la mujeres” dentro de los ejércitos. (Lucero, 2009, p. 44)

Del mismo modo, al fijar la atención en el panorama nacional, la investigación realizada por Cuenca (2015) revela que existen disyuntivas sobre la presencia de las mujeres en la institución. En dicho estudio, algunos hombres militares activos se niegan a la debida integración de las mujeres, especialmente, en el cuerpo de las armas, ya que, según ellos, la transición realizada por el personal militar femenino en la institución no ha sido la adecuada. Al respecto afirman que, a pesar de que es igual el nivel de dificultad física y mental de los entrenamientos, así como reciben la misma capacitación, costos, tiempo y dedicación, a la hora de llegar a las unidades solamente los hombres “salen a patrullar” mientras que las mujeres se limitan realizar funciones más administrativas que operativas. Esto implica caer en un grave error, ya que si se continúa aislando a las mujeres de ejercer labores como la de comandar un pelotón, ellas nunca van a adquirir la debida experiencia que exigen los cargos y grados, de forma que no podrán igualar sistemáticamente las funciones de los oficiales hombres (Cuenca, 2015).

Al respecto, Donadio y Mazzotta (2016) asocian la existencia de diferencias en la cohesión laboral entre hombres y mujeres militares con el “concepto de *tokenismo*, presente cuando se plantea la incorporación de la mujer como una verdadera inclusión, y en la realidad esta es aparente” (p. 9). A lo cual añaden que un ejemplo de ello es la excesiva aparición y realce de los logros de las mujeres en las filas militares para crear en la sociedad un imaginario colectivo de los grandes avances en materia de “igualdad de oportunidades, mientras que en la práctica las posibilidades de optar y avanzar en las mismas direcciones y condiciones que el personal masculino no son equivalentes” (p. 14).

Por otro lado, Cuenca (2015) manifiesta que *el lenguaje* juega un papel fundamental en la búsqueda de una verdadera equidad y armonía entre militares hombres y mujeres. Este lenguaje simbólico expresado en himnos, lemas, rituales e insignias militares se apoya en una cultura que se caracteriza por discursos patriarcales, que han sido elaborados desde las primeras batallas libradas para la Independencia, como la Batalla de Boyacá, con el objetivo de preparar mentalmente a los hombres militares para la guerra, en especial en las armas más tradicionales del Ejército como son la Caballería y la Infantería. Todas estas expresiones hacen referencia meramente a la masculinidad mediante palabras que buscan elevar el ego de los hombres y hacerlos sentir en la capacidad de dominar a otros sujetos, incluyendo las mujeres.

Estas expresiones lingüísticas que pretenden reflejar una superioridad naturalizada del género masculino aumentan aún más la brecha de la equidad y continúan supe-
ditando a las mujeres en el ámbito militar.

Discusión

Esta investigación tuvo como propósito analizar si la cultura y tradición del Ejército Nacional, en especial en el arma de Caballería, se encuentra preparada para aceptar a la mujer oficial en igualdad de condiciones y proporciones que un hombre oficial. De igual manera, se pretendió indagar cómo ha sido la incorporación de las mujeres en las fuerzas armadas en el contexto internacional y, a su vez, describir desde el contexto nacional el proceso histórico de inclusión de las mujeres en el Ejército Nacional de Colombia, para finalmente evaluar los aspectos que dificultan la equidad de género entre los hombres y mujeres que conforman las filas de esta institución militar en el país. A continuación, se estarán discutiendo los principales hallazgos de este estudio, teniendo en cuenta que estos pueden ser utilizados para posteriores estudios relacionados con el tema.

La investigación adelantada por Robelo (2015) presenta serios conflictos laborales entre efectivos militares, en los que los hombres todavía no logran tener una visión de “par” hacia las mujeres, les cuesta trabajo aceptar su estilo de liderazgo o comunicación, ya que lo consideran diferente al que ellos ya están acostumbrados. Esta situación se asimila a los resultados obtenidos por el presente estudio, en los que se demuestra que el proceso de inclusión de las mujeres, especialmente en el cuerpo de las armas en el Ejército Nacional de Colombia, ha generado una serie de conflictos internos en la institución. En efecto, un grupo de hombres tampoco asimila de manera positiva el escalonamiento militar de las mujeres, pues se evidencia que menos del 3% hacen parte de las filas en armas tradicionales como Caballería, Artillería, Infantería e Ingeniería.

Por su parte, en la investigación publicada por De la Hoz (2018) se demuestra que los inicios de la incursión femenina en las Fuerzas Armadas Españolas se dieron en áreas de servicios de salud, con la creación del Cuerpo de Damas de Sanidad Militar. Lo mismo ocurrió en México, como lo refiere Félix (2020): el primer acercamiento de la mujer a las Fuerzas Armadas de este país, de acuerdo con los registros históricos, fue realizada por la Madre Cuca, Refugio Estévez Reyes, nombrada sargento enfermera por el general Urriza en 1906. Los mismos resultados se observan en el trabajo investigativo de Rojas et al. (2017) con el ingreso en Colombia de las primeras doce mujeres como oficiales de la Escuela Militar de

Cadetes “General José María Córdova” en 1976, para desempeñarse en el área de la salud, en especialidades como bacteriología, medicina y odontología.

Para continuar la discusión de los resultados, se hace referencia a la investigación de Lucero (2009), en la que se destaca el avance de las Fuerzas Armadas de Argentina, al crear la política pública para la mujer militar en la Secretaría de Defensa Nacional. Así mismo, allí se menciona la creación de organismos que se encargan de analizar, dar manejo y solución a los diferentes conflictos que se presenten respecto al género para garantizar el debido desarrollo de las mujeres en el Ejército. Esta situación no se observa en Colombia, ya que, al igual que en México, la incorporación de la mujer en la milicia no es directamente proporcional a los adelantos en materia de legislación para la equidad de género.

En el contexto nacional es de resaltar que la mujer oficial de Caballería tiene una formación militar de cuatro años en la Escuela Militar, donde se realizan ejercicios tácticos de terreno, curso avanzado de combate, fase de mando en igualdad de condiciones que sus compañeros de curso (hombres). No obstante, es imperativo que los comandantes de grupo empoderen y den responsabilidades a estas oficiales para que adquieran experiencia en el mando y exploten las capacidades que adquirieron en la escuela de formación.

Igualmente se ha podido proyectar que, en el futuro y de acuerdo con el plan de carrera que se ha diseñado por parte del Comando de Personal, se debe tener en cuenta que la evaluación y clasificación de los oficiales debe ser por igual para todos los integrantes del arma de Caballería, en donde se les debe evaluar todas sus capacidades en conjunto. Así mismo, se debe calificar su desempeño como comandantes de pelotón y comandantes de escuadrón en los grados de oficiales subalternos, pues esto aportará experiencia para que la oficial pueda desempeñarse en los cargos de dirección, como oficial de operaciones, ejecutivos y segundos comandantes y, posteriormente, comandantes de grupo, ya que la historia nos confirma que la experiencia continua asegura el éxito en los cargos.

No obstante, no es posible pensar que los cambios necesarios para hablar de igualdad efectiva en los ejércitos van a tener lugar de un día para otro. En efecto, el proceso de adaptación requiere de esfuerzos mancomunados —que partan del aprendizaje por parte de las instituciones— y del esfuerzo por la integración que deban realizar los miembros de las Fuerzas Armadas, para lo cual no basta con una simple posición de tolerancia hacia las mujeres que ingresan, sino que es necesario que todas y todos trabajen por y para la integración real (Martín Martínez, 2009).

Conclusiones

La incorporación de la mujer en las Fuerzas Militares se originó, en primer lugar, por el deseo que emerge de algunas de ellas de convertirse en agentes de cambio y desarrollo para aportar a la transformación social. La historia muestra que en un principio se fueron vinculando una a una de manera informal, voluntaria y altruista, para ser parte o liderar la lucha por la defensa de una causa justa. Así se dan a conocer hechos emblemáticos, como en Estados Unidos y España, donde las mujeres no solo se vinculaban a la guerra como apoyo moral o sanitario, sino que tenían la osadía de ocultar su verdadera identidad femenina con tal de enlistarse en las filas de combate a la par con los hombres.

En segundo lugar, la inclusión militar femenina masiva obedece a los lineamientos ideológicos que rigen organizaciones mundiales en búsqueda de la equidad de género, la eliminación de toda forma de discriminación hacia la mujer y la real necesidad operativa de contar con el apoyo femenino, en un principio, en áreas administrativas y logísticas, y paulatinamente en todos los cuerpos de las Fuerzas Militares, incluyendo las armas más tradicionales como Caballería o Infantería. De esta manera, países miembros de la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN), como Estados Unidos, Francia y España, cuentan con un promedio del 11 % de participación de mujeres en sus ejércitos (un promedio bastante superior al de Colombia). A nivel latinoamericano, Argentina también representa un claro ejemplo de inclusión femenina en las Fuerzas Armadas, al incorporar gradualmente legislación en políticas públicas para las mujeres militares, lo cual ha permitido una mejor comprensión de la dinámica de perspectiva de género en la institución militar.

Ahora bien, Colombia actualmente es uno de los pocos países que permiten la incorporación de la mujer en todos los cuerpos y armas del Ejército Nacional (Caballería, Artillería, Infantería e Ingeniería, además del cuerpo administrativo, Comunicaciones, Inteligencia, Logística y Aviación), para un total de 6.363 mujeres entre oficiales, suboficiales y civiles. Esto corresponde a un porcentaje del 11,9 sin discriminar la participación de mujeres en el cuerpo administrativo y en el cuerpo de armas (caso en el que el porcentaje de mujeres que participa en la carrera militar no alcanza el 5 %), que, aunque a primera vista denota un rezago en temas de equidad respecto a los hombres (88,1 %), en realidad es el resultado de un arduo proceso que se remonta a 1976, cuando ingresaron las primeras doce mujeres al escalafón de oficiales en la especialidad de bacteriología, medicina y odontología.

En consecuencia, es totalmente necesario *emplear a las mujeres oficiales de Caballería en los cargos para los que fueron entrenadas y capacitadas*, debido a que se

ha evidenciado que hay oficiales que cumplen tareas administrativas u otro tipo de tareas ajenas a la especialidad. Esta situación afecta gravosamente a la oficial, que no puede ejercer el mando que es requisito para lograr su ascenso. Además, se afecta el arma, que empieza a perder cuadros de mando en unidades donde las Tablas de Organización y Equipo (TOE) no son funcionales, ya que no hay comandantes de pelotón con el entrenamiento adecuado para asumir el cargo.

Al no permitir que las oficiales del arma de Caballería cumplan con el desempeño en las diferentes especialidades en los grados subalternos, se incide en futuros fracasos operacionales debido a la falta de experiencia al momento de recomendar y orientar las operaciones en las unidades tácticas. Es necesario tener presente que un oficial superior debe tener el conocimiento sólido para desempeñarse de manera eficiente, lo cual cuenta, en primer lugar, para proteger la vida del personal a cargo y, en segundo lugar, para lograr una mayor efectividad en el desarrollo de las operaciones al mantener siempre el material y equipo en óptimas condiciones. Por ese motivo, los cargos en la institución se estipulan de acuerdo al grado; de igual manera, al momento de ser evaluados tanto los hombres como las mujeres para ascender a los grados inmediatamente superiores, no se van a generar criterios diferentes, sino que, al contrario, van a ser calificados de forma equitativa y justa. Este proceso de cambio para la plena inclusión femenina en el Ejército Nacional tiene importantes consecuencias para todo el personal militar y prevé implicaciones en ámbitos culturales y sociales nacionales.

Por último, al analizar el avance en el proceso de incorporación desde la óptica de la equidad de género, se concluye que, aunque las mujeres han alcanzado grandes logros en materia de escalonamiento y adhesión a las Fuerzas Armadas de Colombia, aún existen y persisten grandes retos que desafían a un cambio de paradigma en la cultura y tradición del Ejército Nacional, en especial, en el cuerpo de las armas. Se evidencia que, a pesar de que hombres y mujeres reciben por igual la formación, sin ningún tipo de discriminación, a la hora de conformar unidades la institución no asigna a la mujer a las labores operativas, como la de comandante de batallón, sino que continúan la misma línea patriarcal en la que el personal militar femenino es supeditado a participar netamente en asuntos administrativos, tecnológicos o logísticos; de esta forma se perpetúa el tabú estereotipado de que *la guerra es cosa de hombres*, un asunto que requiere fuerza y destreza física para la cual la mujer no se encuentra preparada y no puede competir en igualdad de condiciones y proporciones al hombre.

Lo anterior es el claro reflejo de la ausencia de una debida ejecución de políticas públicas tendientes al desarrollo de las mujeres militares en igualdad de condi-

ciones a los hombres, puesto que el Ministerio de Defensa Nacional de Colombia creó la “Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal de la Fuerza Pública” en el año 2018, proyectado hacia el 2027. En este sentido, se evidencia un avance tardío en comparación a las fechas de iniciación de las mujeres en las Fuerzas Militares del país.

Aunque es comprensible que este tipo de procesos requiere de tiempo, urge que en la realidad sea llevado a cabo un plan de acción estructurado, transversal e incluyente, que sea viable, coherente y sostenible en el tiempo. Cabe anotar que el hecho de limitar a las oficiales a ejercer labores operativas también se constituye como discriminación, que se traduce en insatisfacción y desmotivación laboral no solo para las mujeres, sino también para los hombres oficiales, quienes, al igual que ellas, demandan una equidad de género que garantice la debida formación práctica de sus compañeras de armas.

Referencias

- Agrelo, G. (2016). *Diagnóstico de la capacitación del oficial del ejército y su alineación con el análisis ocupacional y el momento de la carrera* [Trabajo de grado]. Escuela Superior de Guerra del Ejército, Perú.
- Alioni, A. (2016). Reflexiones acerca del carácter de la incorporación de mujeres a la institución militar en Argentina. En C. García-Gil, C. Flecha García, M. J. Cala Carrillo, M. Núñez Gil, & A. Guil Bozal (Eds.), *Mujeres e investigación. Aportaciones interdisciplinarias. VI Congreso Universitario Internacional “Investigación y Género”*. Universidad de Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/52136>
- Bustamante, S. B. (2012). *The role of women and gender in conflicts: General catalogue of official publications*. Spanish Ministry of Defence. http://www.ieee.es/en/Galerias/fichero/cuadernos/CE_157_B_TheRoleofWomenandGenderinConflicts.pdf
- Caballud Hernando, M. B. (2014). Aportación de la mujer militar en las fuerzas armadas españolas a la defensa y la seguridad. *Arbor: Ciencia, Pensamiento y Cultura*, 190(765), 1-7. <http://dx.doi.org/10.3989/arbor.2014.765n1006>
- Camacho, C., & Cabrera, M. (2015). *Ejército, feminidades y géneros performativos: las experiencias de ser mujer y militar en la Escuela General de Cadetes “General José María Córdova”* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/14323>
- Carreiras, H. (2018). *La integración de género en las Fuerzas Armadas, condicionamientos y perspectivas*. Nueva Sociedad.
- Castillo, M. (2018). Así se han incorporado las mujeres a la fuerza pública. *Semana*. <https://www.semana.com/contenidos-editoriales/fuerzas-armadas-marcha-hacia-la-paz/articulo/asi-se-han-incorporado-las-mujeres-a-la-fuerza-publica/574805>
- Cely, M. (2019). *Configuración de los roles de género en mujeres pertenecientes al Ejército Nacional de Colombia y sus implicaciones en el sistema familiar* [Tesis de pregrado, Universidad Externado de Colombia]. Repositorio Institucional. <https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/2336>

- Coleman, M. (2016). *Women in the Military*. PowerKids Press.
- Comando de Personal del Ejército. (2020). *Boletín informativo gráfico "mujeres del arma de Caballería oficiales"* [Boletín n.º 16]. https://www.coper.mil.co/comando_personal/actualidad/boletines_485098_485098
- Cuenca, Y. (2015). La participación de algunas mujeres en el Ejército Nacional de Colombia. *Revista Manzana de la Discordia Univalle*, 6(2), 57-63.
- De la Hoz, M. (2018). *La mujer en las Fuerzas Armadas de Colombia y España: agente de reconstrucción social durante el posconflicto* [Tesis de pregrado, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Digital Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/15790>
- De la Rosa, M. (2019). *La mujer en el ejército mexicano*. Mugs Noticias.
- Donadio, M. (2015). *La incorporación de la mujer en las fuerzas armadas de la Argentina*. Latin American Studies Association.
- Donadio, M., & Mazzotta, C. (2016). *La mujer en las instituciones armadas y policiales: Resolución 1325 y operaciones de paz en América Latina*.
- Dunivin, K. (1997). *Military culture, a paradigm shift?* Air War College; Air University.
- Dussán, Y. (2018). Ejército gradúa a primera mujer piloto de Black Hawk. *Diálogo: Revista Militar Digital*. <https://dialogo-americas.com/es/articles/columbian-army-graduates-first-female-black-hawk-pilot/>
- Ejército de España. (2018). *Mujeres de armas tomar*. Ministerio de Defensa de España.
- Ejército Nacional de Colombia. (2019). *Las armas de nuestro Ejército Nacional*. <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=383645>
- Epdata. (2019). *Mujeres militares en el ejército, datos y estadística. Observatorio militar para la igualdad entre mujeres y hombres*. Buenos Aires.
- Esquivel, R., & Rodríguez, D. (2015). *Nuevas tareas militares de la mujer en el mundo y en Colombia*. Escuela Superior de Guerra.
- Estudio de Estado Mayor. (1999). *Conveniencia del ingreso de cadetes de sexo femenino a la Escuela Superior Militar como aspirantes para arma y servicios*. Dirección de Educación de la Fuerza Terrestre.
- Félix, P. (2020). *Las mujeres militares en México*. ElUniversal.com. <https://www.eluniversal.com.mx/opinion/paola-felix-diaz/las-mujeres-y-el-ejercito>
- Fonseca, D. (2017). *¿La cultura contribuye a la desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres?* [Tesis de pregrado, Universidad Simón Bolívar]. Repositorio Universidad Simón Bolívar. <https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/2214>
- Gallardo, P. (2018). La mujer militar en las fuerzas armadas. *Cuadernos de Estrategia*, 157, 139-174.
- Gómez, R. (2015). *El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas, desde la óptica de los colegios de Defensa de Iberoamérica*. Jefatura Logística del Ejército Nacional de Colombia.
- Gutiérrez Valdebenito, O. (2000). La mujer y las Fuerzas Armadas. *Revista de Marina*, 117(859), 1-14.
- Husain, S., & Muñoz, L. (2019). Caracterización del liderazgo femenino en ámbitos militares. Reflexiones a partir de las experiencias de las alféreces en su fase de mando. *Cuadernos Pagu*, 56, 1-28.

- Lucero, M. (2018). La larga marcha de las mujeres en las Fuerzas Armadas latinoamericanas. *Revista Nueva Sociedad*, 278. <https://nuso.org/articulo/la-larga-marcha-de-las-mujeres-en-las-fuerzas-armadas-latinoamericanas/>
- Lucero, M. R. (2009). Las mujeres en las Fuerzas Armadas Argentinas. Breve Análisis sobre su participación y estado actual de la situación. *Unisci Discussion Papers*, 20, 36-50.
- Martín Martínez, V. (2009). Las mujeres en los ejércitos europeos y latinoamericanos. En M. Gómez Escarda, & Sepúlveda Muñoz, I. (Eds.), *Las mujeres militares en España (1988-2008)*. Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado - UNED.
- Medellín, J. (2018). *Ya son más de 23.000 las mujeres en las filas del Ejército Mexicano*. Defensa.com. <https://www.defensa.com/mexico/ya-son-mas-23-000-mujeres-filas-ejercito-mexicano>
- Meza Hernández, G. (2004). *Rol de la mujer en las fuerzas armadas del Ecuador y su participación en las actividades militares* [Tesis de pregrado]. FLACSO, sede Ecuador.
- Ministerio de Defensa de Argentina. (2019). *8 de marzo: la mujer en el Ejército Argentino*. <https://www.argentina.gob.ar/noticias/8-de-marzo-la-mujer-en-el-ejercito-argentino>
- Ministerio de Defensa de España. (2018). *30 años de la incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas*. Fundación Telefónica.
- Ministerio de Defensa Nacional, Ecuador. (2020). *Fuerzas Armadas fortalecen sus filas con mujeres en la carrera militar*. <https://www.defensa.gob.ec/fuerzas-armadas-fortalecen-sus-filas-con-mujeres-en-la-carrera-militar/>
- Morales-Urrutia, X., Barba-Cevallos, R., González-Herrero, C., Zapata-Guerrero, J. C., & Noroña-Gallo, D. (2017). Mujeres en las fuerzas armadas: el caso del ejército ecuatoriano. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(4), 125-131.
- Olmo, G. (2017). *Las mujeres militares de la OTAN, mucho más que cuestión de igualdad*. ABC Internacional.
- Ricoy Casas, R. M. (2006). La difícil presencia de la mujer en las Fuerzas Armadas: de la mera prohibición al techo de cristal para su promoción y ascenso en un mundo tradicionalmente masculino. *Dossiers Feministes*, 9, 225-243
- Robelo, F. (2015). *La inserción laboral de la mujer en el ejército argentino*. Universidad Argentina de la Empresa.
- Rojas, J., Piraquive, H., Arango, D., Sequera, N., Guevara, J., & Pantoja, Y. (2017). *Fuerzas Militares de Colombia, Ejército Nacional V División* [Documento de investigación, Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional de la Universidad del Rosario. <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/14150>
- Salinas de Frías, M. (2010). Sobre algunos textos clásicos referentes a la caballería de los celtíberos y al simbolismo de sus armas. *Gladius*, 30, 137-154. <https://doi.org/10.3989/gladius.2010.0007>
- Secretaría de Defensa Nacional de México. (2019). *Mexicanas al grito de la guerra: las mujeres en la Revolución y el ejército*. Televisa News.
- Uribarri, F. (2019). La vanidad acabó con la caballería. *XLsemanal.com*. <https://www.xlsemanal.com/conocer/historia/20190403/caballeria-armas-historia.html>
- Uscátegui, M. (2015). *Mujeres Arr* [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Javeriana.
- Ventura, F. (2015). *Género, identidad y performatividad en Judith Butler*. Universidad de la Laguna.

El quehacer de las mujeres oficiales del cuerpo logístico en el Ejército Nacional de Colombia¹

7

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.07>

Carolina Pedraza Mariño²

Diego Fernando Pérez Muñoz³

Javier Ospina Anturi⁴

Camilo Méndez Bustos⁵

Escuela de Armas Combinadas del Ejército

Andrés Eduardo Fernández-Osorio⁶

Escuela de Aviación del Ejército

Resumen

En este capítulo se examina el quehacer de las mujeres oficiales del cuerpo logístico en el Ejército Nacional de Colombia, a partir de la exploración de tres ejes temáticos. En primer lugar, se identificaron los orígenes de la integración de las mujeres en el Ejército y su papel en el cuerpo logístico. Posteriormente, se analizó la tradición cultural de la Fuerza respecto a las

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

2 Capitán del Ejército Nacional de Colombia. Profesional en Ciencias Militares y administradora logística (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”). Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5055-3154> - Contacto: carolina.pedraza@buzonejercito.mil.co

3 Capitán del Ejército Nacional de Colombia. Profesional en Ciencias Militares y administrador logístico (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”). Profesional en Administración de Empresas (Universidad Nacional Abierta y a Distancia). Especialista tecnológico en Gestión del Talento Humano por Competencias (Servicio Nacional de Aprendizaje).

4 Capitán del Ejército Nacional de Colombia. Profesional en Ciencias Militares y administrador logístico (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”). Especialista en Gerencia de Proyectos (Escuela de Administración de Negocios).

5 Capitán del Ejército Nacional de Colombia. Profesional en Ciencias Militares (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

6 Teniente Coronel del Ejército Nacional de Colombia. PhD en Derecho y Ciencia Política (Universidad de Barcelona). Magíster en Economía, Estado y Sociedad: Política y Seguridad (University College London). Magíster en Relaciones Internacionales (Higher School of Economics Moscow). Investigador del Grupo de Investigación en Aviación Militar de la Escuela de Aviación del Ejército. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-0643-0258> - Contacto: andres.fernandez@buzonejercito.mil.co

funciones y roles de estas mujeres oficiales. Finalmente, se describió el quehacer de las mujeres oficiales del cuerpo logístico con respecto a las oficiales del cuerpo administrativo de la misma arma. Para este propósito se realizó una revisión documental sobre la incorporación de mujeres en las FF. MM. desde dos enfoques: uno tradicional y otro renovador. Los resultados permiten ampliar la comprensión del papel de las mujeres militares en el arma de Logística.

Palabras clave: Ejército Nacional; equidad de género; Fuerzas Militares; inclusión; mujer militar

Introducción

En las últimas décadas, el aumento constante de nuevas amenazas en seguridad y defensa han desafiado los gobiernos y sus Fuerzas Militares (FF. MM.), y los han obligado a mejorar sus capacidades, preparación y efectividad. La proliferación del terrorismo, las armas de destrucción masiva, el crimen organizado transnacional, la guerra cibernética y la migración ilegal, junto con una creciente competencia estratégica interestatal, han intensificado la necesidad de unas FF. MM. efectivas, que estén preparadas para enfrentar estos retos nacientes.

Este escenario, por lo tanto, ha brindado nuevas oportunidades para que el personal militar demuestre sus capacidades profesionales independientemente de su género, lo cual ha creado nuevas perspectivas para que las mujeres uniformadas desarrollen carreras estables y cumplan sus objetivos personales. En efecto, diversos académicos como Egnell et al. (2014) y Egnell y Alam (2019), así como algunas publicaciones oficiales —entre ellas, el informe de la Organización del Tratado del Atlántico Norte sobre perspectivas de género (OTAN, 2016)—, sostienen que integrar mujeres en las FF. MM. no solo cumple con las resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre su papel vital en la prevención y resolución de conflictos⁷, sino que mejora la efectividad militar y ofrece una comprensión innovadora de la seguridad y defensa.

A pesar de tales iniciativas y cambios nacionales e internacionales destinados a integrar una perspectiva de género en las FF. MM., no todos los Estados han logrado mejorar el estatus de las mujeres militares en la misma medida, y “las políticas de igualdad de oportunidades y diversidad no han tenido un éxito uniforme” (Ellner, 2015, p. 300). Aunque en 2013 el Secretario de Defensa de los Estados Unidos, Leon E. Panetta, eliminó la prohibición para las mujeres militares de servir

7 Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas N.º 1325 de octubre de 2000 y N.º 1820 de junio de 2008.

en misiones de combate (Collins-Dogrul & Ulrich, 2018), y aunque, a partir del 2016, el 96,3 % de los Estados miembros de la OTAN tienen todos los roles militares abiertos para las mujeres (otan, 2016), otras experiencias han mostrado múltiples dificultades para su incorporación a entornos tradicionalmente masculinos como las FF. MM. (DeGroot, 2001; King, 2016; Karazi-Presler et al., 2018; Trobaugh, 2018).

Al respecto, varios autores han enfatizado que los estereotipos de género en las FF. MM. son difíciles de erradicar y pueden desencadenar la disparidad en las percepciones individuales y grupales, lo que influye en opiniones y decisiones que impiden la inclusión de las mujeres en todas las especialidades militares, así como en su posibilidad para ser promovidas en su carrera (Larwood et al., 1980; Cheatham, 1984; Rohall et al., 2006; Smith & Rosenstein, 2017).

Dado que “la prevención de conflictos, la protección de los derechos humanos y la promoción de la paz y la seguridad en todo el mundo no se pueden lograr sin la participación plena e igualitaria de las mujeres” (Verveer, 2019, p. vii), se ha publicado una cantidad considerable de estudios dedicados a este tema. Aunque extensa en cantidad, la literatura se ha centrado solo en ciertos aspectos del debate y ha dejado de lado otros temas vitales con el mismo grado de interés. Entre estos, el análisis del quehacer de las mujeres militares en ejércitos latinoamericanos y el estudio de las particularidades de las distintas armas y especialidades.

La falta de investigación sobre estos aspectos crea una brecha de conocimiento que resulta problemática tanto desde el punto de vista académico como práctico y no contribuye a la disminución de la desigualdad de oportunidades para la integración de las mujeres en el Ejército. En este contexto, el presente capítulo busca aportar a esta discusión a través de la identificación y entendimiento del quehacer de las mujeres oficiales del arma del cuerpo logístico en el Ejército Nacional de Colombia. Específicamente, se lleva a cabo una revisión documental mediante la cual se argumenta que en el contexto de inclusión en el que se ubica el Ejército Nacional, asociado a un proceso de renovación y cualificación de las Fuerzas Armadas, las mujeres militares tienen un papel importante que se debe consolidar desde las diferentes armas y especialidades en la institución.

El estudio se centró en identificar los roles y funciones de las mujeres militares del cuerpo logístico del Ejército Nacional, con el propósito de contribuir a la redefinición de su aporte a la Fuerza. Los resultados de este estudio permiten una reflexión sobre la visión instrumental de tipo tradicional que presentan las FF. MM. con respecto a la vinculación de mujeres en sus filas y sobre la necesidad de vincular una perspectiva renovadora a la luz de las dinámicas y exigencias del contexto actual para la institución militar.

Metodología

Este estudio es de tipo descriptivo con enfoque cualitativo. Para tal fin se realizó una revisión documental orientada a explorar la historia y tendencias del personal de oficiales femeninos que integra el cuerpo logístico del Ejército Nacional. Así mismo, se buscó identificar el tipo de lineamiento que la institución busca implementar respecto a las funciones y roles de las mujeres militares. El instrumento de recolección de información fue el resumen analítico explicativo.

Se utilizaron fuentes de información de tipo secundario, como libros, archivos institucionales y otros documentos de medios digitales provenientes de las bases de datos del Ministerio de Defensa Nacional, el Ejército Nacional y la Pontificia Universidad Javeriana. Como resultado del proceso de revisión documental se encontraron 46 documentos, distribuidos así: 4 tesis de grado, 24 artículos, 8 libros, 3 estudios, 5 archivos, 1 revista y 1 artículo de prensa (figura 1).

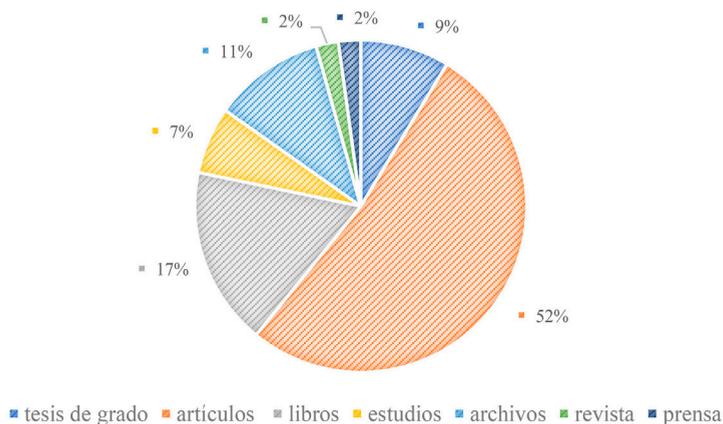


Figura 1. Balance cuantitativo de la tendencia investigativa de los documentos revisados
Fuente: Elaboración propia

Se encontró que los dos temas de estudio más investigados son la inclusión y los roles desempeñados por la mujer militar. En Colombia, la mayoría de las investigaciones sociológicas militares se han centrado en comprender la interacción entre roles de género, el paternalismo generalizado, el sexismo y la influencia de las tradiciones culturales en la construcción de las identidades militares.

Algunos estudios han explorado la integración de las mujeres en el cuerpo logístico (Romo Obando, 2004; Garzón Ospina, 2014), la esperada participación de las mujeres de este cuerpo en los asuntos de defensa y seguridad (Pedraza Roza

& Pardo Monroy, 2008; Díaz-Granados Manjarrés et al., 2017) y la participación de las mujeres en el conflicto armado colombiano (Rodríguez Reina et al., 2017). Sin embargo, estos estudios no abordan análisis desde los quehaceres de las oficiales según un enfoque de género.

Orígenes de la integración de las mujeres en las Fuerzas Militares

La inclusión de la mujer en distintos campos del poder político, militar, económico, religioso y sociocultural ha buscado reducir los posibles prejuicios de género. En el sector de seguridad y defensa nacional de Colombia, se han propiciado de manera progresiva las condiciones de equidad necesarias para que la mujer ingrese a la carrera de las armas. En efecto, de acuerdo con las cifras del Ministerio de Defensa Nacional (2016), para el 31 de diciembre del 2016, un total de 3.838 mujeres prestaron sus servicios como uniformadas en las FF. MM., distribuidas de la siguiente manera: 1.515 oficiales y suboficiales en el Ejército, 780 en la Armada Nacional y 1.038 en la Fuerza Aérea.

En el caso del Ejército Nacional, con la implementación del Decreto 2129 de 1976, se permitió el ingreso de las primeras doce mujeres a la carrera de las armas como, oficiales del cuerpo administrativo en calidad de profesionales en algunas áreas esenciales para la Fuerza como la medicina, la administración y el derecho.

El resultado de la incorporación de personal femenino en las FF. MM. ha sido positivo (Montaña, 2013), pues las mujeres han pasado de estar en cargos administrativos en la institución a ocupar labores del cuerpo logístico, inteligencia y comunicaciones, esto les ha permitido llegar al nivel de comandantes, con lo cual han demostrado que cuentan con las capacidades para desempeñarse en las funciones asignadas.

Con el tiempo, el Ejército Nacional ha integrado de forma progresiva personal femenino como oficiales de armas, con el fin de fortalecer las capacidades institucionales y proyectar una Fuerza incluyente, equitativa y altamente efectiva para el desarrollo de operaciones nacionales e internacionales.

Al respecto, oficiales de las armas son “todos aquellos formados, entrenados y capacitados con la finalidad principal de ejercer el mando y la conducción de los elementos de combate y apoyo del Ejército en todos los escalones de la jerarquía militar” (Decreto Ley 1790, 2000, art. 12). Por lo tanto, hay una clara diferencia con los oficiales administrativos en cuanto al campo de aplicación de sus funciones, así como de sus perfiles profesionales.

Diez años después de la primera incorporación de mujeres oficiales de arma, preparadas como comandantes y líderes de pequeñas unidades de maniobra, no son pocos los espacios dentro de la institución que reconocen sus condiciones profesionales y su desempeño en cada uno de sus grados y cargos, gracias a lo cual se impulsa un cambio cultural para deslegitimar estereotipos y lograr posicionarse en un lugar importante dentro de la institución castrense. De acuerdo con Costantini (2008), con la inclusión de la mujer dentro de las FF. MM. a nivel mundial se contribuye al cierre de la brecha existente entre roles y funciones establecidos dentro de la doctrina militar vigente.

La doctrina Damasco, piedra angular del Ejército Nacional de Colombia, busca aumentar la interoperabilidad (estandarización, integración, cooperación y sinergia) de la Fuerza. Para esto, es fundamental un cambio cultural que facilite el reconocimiento de las capacidades del personal uniformado, sin distinción de género dentro de las diferentes armas, especialidades y unidades, lo cual es coherente con el desarrollo de las capacidades de las mujeres militares en beneficio de la institución militar.

Según Frieyro (2009), no se puede negar el apoyo de las mujeres en la guerra, tanto brindando ayuda médica como desempeñándose en apoyo de última instancia a las operaciones de combate. Bajo esta perspectiva, se crea el Comité de Mujeres en las Fuerzas de la OTAN, con el objetivo de conocer y mejorar la situación del personal femenino en los ejércitos de cada país (Agudo, 2011).

Fernández (2000) indica que fue en España, en 1979, que se propuso la creación de una división militar femenina como apoyo a las contingencias relacionadas principalmente con auxilio logístico. De ahí en adelante, la integración de las mujeres a las filas para ser asignadas a funciones de combate y acciones operativas afines, como la Logística, es un tema que tiene un alcance influenciado por la cultura militar de cada país, de acuerdo con las necesidades de los Ejércitos (Carreiras, 2017). Por su parte, Martín (2009) explica que la forma de incorporar mujeres al Ejército cambia según el criterio de cada país. Por ejemplo, en los años treinta, el servicio militar para las mujeres era común en el Reino Unido, Dinamarca y México, mientras que en otros países eran integradas como personal de tareas auxiliares. En los años cuarenta, las mujeres eran vinculadas como combatientes de primera línea en el ejército ruso y en Estados Unidos ingresaban con algunas limitaciones.

Tradiciones culturales y los roles de la mujer oficial del cuerpo logístico

Tradiciones

Las tradiciones y estereotipos sobre el rol de género han estado asociadas a perspectivas tradicionales y a herencias culturales predominantemente masculinas. Diversos estudios han reportado las dificultades de las mujeres para integrar las FF. MM. (Matthews et al., 2009; Obradovic, 2016; Smith et al., 2018). La principal crítica realizada es que el proceso de integración de mujeres puede generar disparidad en las percepciones individuales y grupales, limitando las oportunidades y creando techos de cristal que obstaculizan el avance profesional.

En América Latina, quizás uno de los temas más desafiantes es el sexismo generalizado que prevalece en la sociedad y las organizaciones. Por ejemplo, los comportamientos tradicionales arraigados en la composición jerárquica de las familias fomentan una creencia sexista del paternalismo y la superioridad masculina que se aplica no solo dentro de los Ejércitos, sino también en las instituciones públicas y privadas (Panitz et al., 1983; Casas et al., 1994; Ruiz, 2005; García, 2009; Moradi & DeBlaere, 2010; Bermúdez et al., 2015; Brown et al., 2018; Bermúdez Quintana et al., 2018; Garay Acevedo & Guecha, 2018).

Algunos países con fuertes culturas sexistas han hecho esfuerzos continuos para superar tales estereotipos y han promovido el ingreso de mujeres en sus Ejércitos, para lo cual han creado estándares de evaluación neutrales, de forma que ellas puedan unirse a academias militares y tener igualdad de oportunidades para liderar unidades de combate y alcanzar rangos superiores. Estos esfuerzos han servido para mitigar los estereotipos y proporcionar a las mujeres una forma de demostrar sus capacidades y obtener el reconocimiento adecuado por sus logros, algo que la sociedad tradicional normalmente niega.

En Colombia, si bien las mujeres han servido como oficiales en el Ejército desde 1976, desde entonces fueron asignadas únicamente al cuerpo de Logística como médicas, abogadas y contadoras. Sin embargo, a partir del 2011 la Fuerza ha avanzado en la integración de las mujeres a funciones típicamente masculinas, como comandantes de pelotón, oficiales de Inteligencia o pilotos de helicóptero. Dentro de diferentes armas y especialidades se han vinculado de forma progresiva, iniciando con Comunicaciones e Inteligencia militar, en el 2011; Ingeniería, en el 2013; Aviación del Ejército, en el 2014; Artillería, en el 2016; e Infantería, en el 2018.

Otros objetivos importantes que se han logrado en un corto período de tiempo están relacionados con la emisión de políticas de igualdad de género por parte del Ejército Nacional de Colombia, en 2017, y del Ministerio de Defensa, en 2018; políticas que promueven la participación de las mujeres en cursos de combate. Sin embargo, este ha sido un proceso lento.

Roles

Los roles de género son entendidos como las “actitudes y comportamientos esperados que una sociedad asocia con cada sexo” (Lindsey, 2015, p. 5), lo que los convierte en factores complejos dada su naturaleza, pues vinculan cogniciones y sentimientos relacionados con la internalización de la masculinidad y la feminidad (Robinson Kurpius & Lucart, 2000, p. 215). Por tal motivo, configuran un determinante para avanzar hacia la igualdad de género y la inclusión en el Ejército colombiano.

Las principales dificultades del avance hacia una cultura de igualdad de género se enmarcan en las tradiciones arraigadas en culturas dominantes que limitan los roles y funciones de las mujeres. El enfoque tradicional promueve una continuación centrada exclusivamente en las labores asignadas a ellas por la sociedad: procreación, preparación de alimentos, cuidado de ancianos y niños, tareas domésticas, etc., todo lo cual limita sus posibilidades al hogar y no les permite incorporarse con éxito en ambientes masculinos. Esto último constituiría una perspectiva renovadora del rol de la mujer.

Entre lo tradicional y lo renovador

Para el caso militar se retoman las perspectivas tradicional y renovadora como ejes de análisis documental, y se incluyen las principales categorías conceptuales que describen los autores sobre género para este contexto (tabla 1).

Tabla 1. Perspectivas renovadora y tradicional en las categorías conceptuales asociadas a género en las FF. MM.

Autores	Año	Categoría	Perspectiva tradicional	Perspectiva renovadora
Luna	2003	Diferencias de género en educación		x
OTAN	2016	Integración de las mujeres a las FF. MM. para la efectividad e innovación militar	x	

Continúa tabla...

Autores	Año	Categoría	Perspectiva tradicional	Perspectiva renovadora
Ellner	2015	Políticas de igualdad no exitosas	x	
Trobaugh	2018	Dificultad de vinculación por entornos masculinos		
Smith y Rosenstein	2017	Decisiones que impiden la promoción en la carrera militar	x	
Rodríguez Reina et al.	2017	Participación de las mujeres en el conflicto armado colombiano	x	x
Montaña	2013	Transición de las mujeres hacia cargos de comandantes		x
Costantini	2008	Inclusión de las mujeres en las FF. MM. y doctrina militar		x
Frieyro	2009	Apoyo de las mujeres en la guerra. Última instancia	x	
Martín	2009	Mujeres como guerreros de segunda categoría	x	
Rosen et al.	1996	Integración de mujeres en la convivencia laboral. Tensión sexual	x	
Bardera	2009	Prejuicios y estereotipos que limitan la participación de las mujeres	x	
Camacho Zambrano	2011	Las FF. MM. como un espacio militar no apto	x	

Fuente: Elaboración propia

Las relaciones de poder, jerarquía y dominación obstaculizan la integración apropiada de la mujer en las FF. MM. (Goldstein, 2001). No obstante, en momentos de necesidad de recursos humanos, la presencia femenina ha sido bienvenida en puestos de apoyo o escenarios de combate (DeLance, 2016). Durante siglos, la actividad militar se ha considerado como propia de varones, lo que excluye a las mujeres colocándolas como guerreros de segunda categoría o en

el más común de los casos, como seres a los que hay que sobreproteger y dejarles las tareas más sencillas, porque se cree que son incapaces de dirigir una operación militar (Martín, 2009).

Bardera (2009) complementa este concepto al sugerir que existe una serie de prejuicios tanto biológicos como fisiológicos que estereotipan a la mujer y hacen que esta sea relegada y se le impida demostrar su capacidad activa en operaciones de logística y combate. Por lo cual, según Oliva (2005) se da lugar a una situación de patriarcado dentro de las líneas militares, en forma de una autoridad que establece la división del trabajo dentro de la actividad militar según el género de la persona.

Por otro lado, Rosen et al. (1996) afirman que existen especialistas en el tema que consideran que la integración de las mujeres en las FF. MM. disminuye la efectividad en las operaciones y otras labores propias del ejército, por la tensión sexual que ocasiona en la convivencia laboral.

Mientras la incorporación militar de las mujeres es un fenómeno habitual en los ejércitos de países como Chile, Brasil, Francia, Estados Unidos o España (“Primeras mujeres militares colombianas, listas para participar en la guerra”, 2009), para el caso colombiano este hecho se reviste de una mayor relevancia por tratarse de un territorio castigado desde hace más de cuatro décadas por un conflicto armado. En relación con esto, Cuenca (2011) señala que, en el contexto del conflicto colombiano, las mujeres militares ganaron espacio desarrollando tareas muy importantes, como facilitar el acercamiento a la comunidad en las zonas rurales donde operan algunas unidades militares, manejando los medios de comunicación, dirigiendo los programas de difusión a través de esos medios e incluso escribiendo en las publicaciones de las Fuerzas sobre temas relacionados con los derechos humanos.

Si bien el ingreso de las mujeres al Ejército podría considerarse una decisión con enfoque renovador, los quehaceres de las oficiales del cuerpo logístico se encasillan en aspectos instrumentales de tipo tradicional, como proveer asistencia a las unidades de combate y ocuparse de aspectos administrativos que no son desempeñados por personal masculino apto para el combate. Así las cosas, se han generado tensiones al interior de la institución respecto a las relaciones entre géneros, principalmente, entre los hombres, porque generalmente pensaban que ese no era un espacio para las mujeres (Ejército Nacional, 1998b; Camacho Zambrano, 2011; Fernández-Osorio & Latorre Rojas, 2018).

Este contexto se han configurado barreras sociales que no permiten la integración completa de las mujeres con las funciones renovadoras dentro de la institución (Ejército Nacional, 1998a), por lo cual se han reportado acciones de abuso de poder sobre el personal femenino (Ejército Nacional, 1998b). Dicha situación

se presenta, en parte, debido a que las mujeres fueron integradas al Ejército sin una planeación adecuada, tanto de su vida laboral como de la forma de relacionarse con el personal masculino en la institución, lo que ha generado una brecha social de género (Ejército Nacional, 2015).

Los quehaceres de las mujeres oficiales del cuerpo logístico

Cruz (2005) se refiere a la polémica que ha suscitado el ingreso y la participación de las mujeres en las fuerzas armadas, ya que se considera que es cosa de hombres y que la participación de las mujeres solo debe existir para asuntos tradicionales de corte administrativo, no para las funciones de combate. Las razones esgrimidas hacen referencia a que el combate armado requiere esencialmente la fuerza física y la destreza de los hombres. También se insiste en que en el ambiente militar las mujeres son consideradas como una población que demuestra fragilidad, sensibilidad para hacer cumplir las políticas o simplemente ausencia de carácter fuerte para llevar a cabo acciones que demuestren el uso adecuado de la fuerza (Ejército Nacional, 1998b).

Por lo anterior, los quehaceres de la mujer del cuerpo logístico del Ejército Nacional se han equiparado con los de las oficiales del cuerpo administrativo de la misma arma. Si bien los dos tipos de oficial se desempeñan en el mismo rol, existen diferencias sustanciales que radican en su formación. Las oficiales del cuerpo logístico de arma se ubican más en un enfoque renovador, pues ejercen el liderazgo militar y comandan unidades conformadas generalmente por hombres, para garantizar el apoyo al movimiento y la maniobra en áreas adelantadas de combate y, así, cumplir la misión institucional. Por otra parte, las oficiales del cuerpo administrativo han sido capacitadas con un enfoque tradicionalista: desempeñar su profesión en áreas atrasadas o en la retaguardia del campo de batalla, sin mando de unidades y sin responsabilidades operacionales directas. Esto conlleva a que, aunque todas las mujeres oficiales del cuerpo logístico tengan la capacidad para dirigir operaciones militares, sus capacidades se vean opacadas por aspectos culturales dentro de la Fuerza, lo que las relega a cargos administrativos, de forma que se afectan su desempeño en la institución y su proyección en la carrera.

Camacho Zambrano (2014) revela la percepción de los hombres frente a las mujeres en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” en un ambiente predominantemente masculino, que discrimina el quehacer de las

mujeres militares, principalmente por sus características morfofisiológicas, como la complexión muscular y su nivel de fuerza para manejar peso. Esto puede significar un inconveniente para una unidad militar, por esa razón se les ubica en labores administrativas o de logística. Esta situación ocurre porque el centro de formación militar fue creado con base en las capacidades de los hombres, lo que es tradicionalista, pero no fue pensado para el ingreso de mujeres.

De forma complementaria, la investigación de Husain-Talero y Muñoz (2018) indica que el personal militar masculino se resiste a los cambios generados por la inclusión de la mujer en la institución, ya que existe la concepción de que la mujer no tiene la misma condición física que el hombre para el entrenamiento en combate. De hecho, se destacan en este estudio las agresiones verbales de las que son víctimas las mujeres respecto a sus capacidades físicas e intelectuales, y el trato diferenciado por parte de sus superiores (Husain-Talero & Muñoz, 2018).

Adicionalmente, Williams (2009) afirma que las mujeres del cuerpo logístico tienen un rol especial no solo como soldado, sino como asistente social en las regiones de posconflicto, ya que ellas tienen facilidad para empatizar con la gente y llevar a cabo iniciativas de cooperación social y de promoción del talento humano.

En una apuesta por la renovación, las FF. MM. y el Ejército Nacional han modificado sus normas de carrera para que las mujeres puedan alcanzar cada uno de los grados del escalafón militar, incluido el grado de general. Esta modificación pretende una mayor inmersión del personal femenino en asuntos concernientes al desarrollo de actividades militares, como se refiere en el documento *Política de defensa y seguridad: todos por un nuevo país* del Ministerio de Defensa (2016, p. 4), en el que se resalta el papel de la mujer en igualdad de condiciones al hombre en todos los ámbitos de las FF. MM.

Así mismo, para mitigar el impacto negativo de las tradiciones culturales en los roles y funciones de las mujeres militares —y, por ende, en el alistamiento de la Fuerza—, se creó en el año 2012 el primer Observatorio de Género del Ejército Nacional, que trabaja en el diseño e implementación de políticas dirigidas a incluir y preservar la equidad de género en la institución. La más reciente política del Observatorio, denominada Atenea, busca acelerar el cambio cultural en la institución armada, modelando una cultura de equidad de género para eliminar los prejuicios hacia las mujeres, como el de que estas no tienen las mismas habilidades que los hombres y, por ello, deben recibir un trato diferencial.

Conclusiones

Este estudio sobre las mujeres oficiales del cuerpo logístico del Ejército Nacional ofrece resultados que permiten mejorar el desempeño de sus roles y funciones, de acuerdo con sus capacidades y no con su género. No obstante, es claro que la dinámica entre hombres y mujeres en las FF.MM. aún requiere de mayores estudios para determinar las estrategias necesarias para fomentar la equidad de género.

A pesar de existir políticas de equidad y de inclusión femenina, persiste la discriminación hacia la mujer en cuanto a su desempeño físico. Aunque todas las mujeres están en la capacidad de dirigir operaciones militares, sus posibilidades se ven opacadas por creencias tradicionalistas socialmente heredadas. Actualmente, dentro de la institución —en especial, en el cuerpo logístico— persiste este último enfoque, pues se procura que la mujer asuma tareas administrativas, pero no operativas, que corresponden al personal masculino por fuerza y destreza. En el Ejército Nacional es un tema de revisión la inclusión progresiva de la mujer en operaciones de combate de primera línea.

Esta revisión se destaca como una gran oportunidad para que la Fuerza evalúe de forma diferencial los roles de las oficiales del cuerpo logístico y las desligue de sus funciones exclusivamente administrativas. Así mismo, se resalta la necesidad de un Ejército más flexible, dispuesto a impulsar la igualdad de género para fortalecer la democracia y los derechos humanos.

Debido a que la incorporación de mujeres a las filas de los distintos Ejércitos del mundo ha sido objeto de múltiples estudios, este artículo abre las puertas a nuevas líneas de investigación en las que se explore la participación activa de las mujeres oficiales del cuerpo logístico en cargos que no sean administrativos dentro de la Fuerza.

Referencias

- Agudo, Y. (2011). Historia del reconocimiento público de las mujeres. *Géneros* 18(9), 167-194.
- Bardera, M. P. (2009). Perfil psicosocial de la mujer militar. En M. Gómez, & I. Sepúlveda (Eds.), *Las mujeres militares en España 1988-2008* (pp. 222-251). Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.
- Bermúdez Quintana, E., Valero Londoño, A., Díaz Chavarro, B., Castrillón Muñoz, E., & Castrillón Libreros, D. (2018). Perpetuación de violencias verbal y psicológicas en las relaciones afectivas y de familia en adolescentes de Cali. *Revista Científica General José María Córdova*, 16(21), 61-80. <https://doi.org/10.21830/19006586.312>

- Bermúdez, M., Sharp, E., & Taniguchi, N. (2015). Tapping into the complexity: Ambivalent sexism, dating, and familial beliefs among young Hispanics. *Journal of Family Issues*, 36(10), 1274-1295. <https://doi.org/10.1177/0192513X13506706>
- Brown, R., Baughman, K., & Carvallo, M. (2018). Culture, masculine honor, and violence toward women. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(4), 538-549. <https://doi.org/10.1177/0146167217744195>
- Camacho Zambrano, C. (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*, 9(9), 69-94. <https://doi.org/10.21830/19006586.246>
- Camacho Zambrano, C. (2014). *Ejército, feminidades y géneros performativos: las experiencias de ser mujer y militar en la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/14323>
- Carreiras, H. (2017). *Militares y perspectiva de género: la mujer en las Fuerzas Armadas de las democracias occidentales*. Universidad de la Defensa Nacional.
- Casas, M., Wagenheim, B., Banchero, R., y Mendoza-Romero, J. (1994). Hispanic masculinity: Myth or psychological schema meriting clinical consideration. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 16(3), 315-331. <https://doi.org/10.1177/07399863940163009>
- Cheatham, H. (1984). Integration of women into the U.S. Military. *Sex Roles*, 1(2), 141-153. <https://doi.org/10.1007/BF00287445>
- Collins-Dogrul J., & Ulrich, J. (2018). Fighting stereotypes. *Armed Forces & Society*, 44(3), 436-559. <https://doi.org/10.1177/0095327X17715650>
- Costantini, P. (2008). *La más asombrosa arma moderna del arsenal occidental*. La Aljaba.
- Cruz, J. (2005). Reflexiones sobre la presencia de la mujer en los ejércitos desde una perspectiva histórico-jurídica. En *Mujer, fuerzas armadas y conflictos bélicos: una visión panorámica* (pp. 143-184). Ministerio de Defensa; Instituto Español de Estudios Estratégicos.
- Cuenca, Y. (2011). La participación de algunas mujeres en el Ejército Nacional de Colombia. *La Manzana de la Discordia*, 6 (2), 57-63.
- DeGroot, G. (2001). A few good women: Gender stereotypes, the military and peacekeeping. *International Peacekeeping*, 8(2), 23-38. <https://doi.org/10.1080/13533310108413893>
- DeLance, L. (2016). Women in combat. En N. Naples (Ed.), *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*. Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegs289>
- Díaz-Granados Manjarrés, J., Santo Quiñonez, C., & Ortiz Gómez, K. (2017). *Transformación del Ejército al incorporar mujeres de arma. Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"*.
- Egnell R., & Alam, M. (2019). *Women and gender in the military: An international comparison*. Georgetown University Press.
- Egnell, R., Hojem, P., & Berts, H. (2014). *Gender, military effectiveness, and organizational change: The Swedish model*. Palgrave MacMillan.
- Ejército Nacional. (1998a). *Archivos de la oficina del servicio psicológico*. Imprenta del Ejército.
- Ejército Nacional. (1998b). *Archivos de la oficina de trabajo social*. Imprenta del Ejército.

- Ejército Nacional. (2015). *Mujer militar: igualdad y liderazgo*. <https://www.ejercito.mil.co/?idcategoria=376416>
- Ellner, A. (2015). The ethics of inclusion: Gender integration, equal opportunity, and sexual assault in the Australian, British, Canadian and U.S. Armed Forces. En G. Lucas (Ed.), *The Routledge handbook of military ethics* (pp. 300-317). Routledge.
- Fernández, F. (2000). La mujer y las fuerzas armadas: un estudio jurídico-constitucional. En *Mujer y constitución en España* (pp. 295-334). Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Fernández-Osorio, A., & Latorre Rojas, E. (2018). *La construcción del rol de la mujer militar*. Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Frieyro, B. (2009). La mujer soldado en España. En M. Gómez, & I. Sepúlveda (Ed.), *Las mujeres militares en España 1988-2008* (pp. 173-199). Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.
- Garay Acevedo, C., & Guecha, A. (2018). Los derechos humanos en Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 16(23), 83-105. <https://doi.org/10.21830/19006586.307>
- García, L. (2009). “Now why do you want to know about that?": Heteronormativity, sexism, and racism in the sexual (mis)education of Latina youth. *Gender and Society*, 23(4), 520-541. <https://doi.org/10.1177/0891243209339498>
- Garzón Ospina, L. (2014). *Una mirada al género y conexiones con el ámbito militar: estado del arte 2004-2014*. Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Goldstein, J. S. (2001). *War and gender. How gender shapes the war system and vice versa*. Cambridge University Press.
- Husain-Talero, S., & Muñoz, L. (2018). Caracterización del liderazgo femenino en ámbitos militares. Reflexiones a partir de las experiencias de las alféreces en su fase de mando. *Cadernos Pagu*, 56, 1-29. <http://dx.doi.org/10.1590/18094449201900560009>
- Karazi-Presler, T., Sasson-Levy, O., & Lomsky-Feder, E. (2018). Gender, emotions management, and power in organizations: The case of Israeli women junior military officers. *Sex Roles*, 78(8), 573-586. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0810-7>
- King, A. (2016). The female combat soldier. *European Journal of International Relations*, 22(1), 122-43. <https://doi.org/10.1177/1354066115581909>
- Larwood, L., Glasser, E., & McDonald, R. (1980). Attitudes of male and female cadets toward military sex integration. *Sex Roles*, 6(3), 381-390. <https://doi.org/10.1007/BF00287359>
- Lindsey, L. (2015). *Gender roles: A sociological perspective*. Routledge.
- Luna, L. (2003). La historia feminista del género y la cuestión del sujeto. *Boletín Americanista*, 52, 105-121.
- Martín, V. (2009). Las mujeres en los ejércitos europeos y americanos. En M. Gómez, & I. Sepúlveda (Eds.), *Las mujeres militares en España 1988-2008* (pp. 23-43). Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado.
- Matthews, M., Ender, M., Laurence, J., & Rohall, D. (2009). Role of group affiliation and gender on attitudes toward women in the Military. *Military Psychology*, 21(2), 241-251. <https://doi.org/10.1080/08995600902768750>
- Ministerio de Defensa Nacional. (2016). *Las mujeres en las Fuerzas Militares*.
- Montaña, P. (2013). Evolución histórica del papel de la mujer en el ejército colombiano. *Revista Armas y Letras*, 57, 68-71.

- Moradi, B., & DeBlare, C. (2010). Women's experiences of sexist discrimination: Review of research and directions for centralizing race, ethnicity, and culture. En H. Landrine, & N. Russo (Eds.), *Handbook of diversity in feminist psychology* (pp. 173-210). Springer Publishing Co.
- Obradovic, L. (2016). *Gender integration in NATO military forces. Cross-national analysis*. Ashgate Publishing, Ltd.
- Oliva, A. (2005). Debates sobre el género. En C. Amorós, & A. de Miguel (Eds.), *Teoría Feminista de la ilustración a la globalización* (pp. 15-60). Minerva.
- OTAN. (2016). *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives*. OTAN.
- Panitz, D., McConchie, S., Sauber, R., & Fonseca, J. (1983). The role of machismo and the Hispanic family in the etiology and treatment of alcoholism in Hispanic American males. *The American Journal of Family Therapy*, 11(1), 31-44. <https://doi.org/10.1080/01926188308250109>
- Pedraza Rozo, E., & Pardo Monroy, J. (2008). *Análisis Histórico y proyección de la participación de la mujer en la Defensa Nacional. Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"*.
- Presidencia de la República de Colombia. (14 de septiembre de 2000). *Por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares*. [Decreto Ley 1790 de 2000].
- Primeras mujeres militares colombianas, listas para participar en la guerra. (2009). *Vanguardia*. <http://goo.gl/gzpzVb>
- Robinson Kurpius, S., & Lucart, A. (2000). Military and civilian undergraduates: Attitudes toward women, masculinity, and authoritarianism. *Sex Roles*, 43(3-4), 255-265. <https://doi.org/10.1023/A:1007085015637>
- Rodríguez Reina, A., Virviescas Martínez, S., & Pulgarín Sánchez, M. (2017). *El rol de la mujer en el conflicto armado interno colombiano: desde experiencias de combatientes. Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"*.
- Rohall, D., Ender, M., & Matthews, M. (2006). The effects of military affiliation, gender, and political ideology on attitudes toward the wars in Afghanistan and Iraq. *Armed Forces & Society*, 33(1), 59-77. <https://doi.org/10.1177/0095327X06289817>
- Romo Obando, M. (2004). *La mujer y su importancia en el Ejército de Colombia. Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"*.
- Rosen, L. N., Durand, D. B., Bliese, P. D., Halverson, R. R., Rothberg, J. M., & Harrison, N. L. (1996). Cohesion and readiness in gender-integrated combat service support units: The impact of acceptance of women and gender ratio. *Armed Forces & Society*, 22(4), 537-553. <https://doi.org/10.1177/0095327X9602200403>
- Ruiz, E. (2005). Hispanic culture and relational cultural theory. *Journal of Creativity in Mental Health*, 1(1), 33-55. https://doi.org/10.1300/J456v01n01_05
- Smith, D., & Rosenstein, J. (2017). Gender and the Military Profession. *Armed Forces & Society*, 43(2), 260-279. <https://doi.org/10.1177/0095327X15626722>
- Smith, D., Rosenstein, J., Nikolov, C., & Chaney, A. (2018). The power of language: Gender, status, and agency in performance evaluations. *Sex Roles*, 80(2), 1-13. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0923-7>

- Trobaugh, E. (2018). Women, regardless: Understanding gender bias in U.S. military integration. *Joint Force Quarterly*, 88, 1–12.
- Verveer, M. (2019). Foreword. En R. Egnell, & A. Mayeshe (Eds.), *Women and gender perspectives in the military* (pp. v-viii). Georgetown University Press.
- Williams, J. (2009) How hidden bias affects everyday workplace interactions. En J. Williams (Ed.), *Fair Measure: Toward Effective Attorney Evaluations* (pp. 15-79). American Bar Association Commission on Women in the Profession.

Esta página queda intencionalmente en blanco

Lineamientos para los cursos de ley para las mujeres en embarazo o lactantes del Ejército Nacional: propuesta desde un enfoque diferencial¹

8

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.08>

*Eliana Lizbeth Aparicio Velandia*²

Escuela de Aviación del Ejército

*Eder Julián Barbosa Parra*³

*Cristian Javier Anaya Centeno*⁴

*Cristian Libardo Barbosa Niño*⁵

Escuela de Armas Combinadas del Ejército

*María Antonieta Corcione-Nieto*⁶

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

Resumen

El objetivo de este capítulo es analizar los lineamientos que rigen internamente al Ejército Nacional de Colombia respecto de los cursos de ley para la mujer en estado de embarazo o

1 Este capítulo presenta los resultados del proyecto de investigación “Enfoques diferenciales en el Ejército Nacional: una propuesta desde las ciencias militares” del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), categorizado en B por Minciencias y con código de registro COL0082556. Los puntos de vista y los resultados de este artículo pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente los de las instituciones participantes.

2 Capitán del Ejército Nacional de Colombia. Especialista en Gestión Tecnológica (Pontificia Universidad Javeriana). Profesional en Ciencias Militares y administradora logística (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

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

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

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

6 PhD en Antropología (Universidad de los Andes). Magíster en Biología Humana (Universidad Autónoma de Barcelona). Líder del Grupo de Investigación en Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3509-5519> - Contacto: maria.corcione@esmic.edu.co

lactante. A partir de los resultados se plantean sugerencias desde un enfoque diferencial para factores no contemplados en la normativa institucional existente. El estudio se desarrolló mediante una metodología cualitativa no experimental de corte transversal: se llevó a cabo una revisión documental del marco normativo sectorial e institucional sobre la protección de la mujer gestante o lactante en el Ejército Nacional y se hicieron entrevistas semiestructuradas a oficiales que estaban tomando el curso de ley. Los resultados evidencian que, aunque existe un importante avance normativo institucional enfocado en la inclusión de la mujer, aún hay mucho por mejorar. En consecuencia, se proponen unos lineamientos con enfoque diferencial y de equidad de género para los cursos de ascenso en beneficio de las mujeres en estado de embarazo y lactancia.

Palabras clave: curso de ascenso; Ejército Nacional de Colombia; enfoque diferencial; mujer militar gestante o lactante

Introducción

A lo largo de la historia, los roles de las mujeres en la sociedad han estado marcados por constantes luchas por el reconocimiento de sus derechos, pues la discriminación y las violencias de género —que se presentan desde el ámbito familiar-privado y se extienden a todos los espacios públicos, incluidos el profesional y laboral— han sido uno de los más grandes obstáculos.

A pesar de que en el último siglo la participación de la mujer en el mercado laboral ha marcado un hito importante en cuestiones de igualdad de género, aún no se alcanzan los niveles de participación en condiciones de equidad. Los avances normativos internacionales se han enfocado en desarrollar procesos sostenidos para la eliminación de toda discriminación por género, etnia, condición socioeconómica y orientación sexual; por ejemplo, en el 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas crea ONU-Mujeres, que trabaja mundialmente para que los Objetivos de Desarrollo Sostenible sean una realidad para las mujeres y las niñas, y promueve la participación de ellas en igualdad de condiciones en todos los ámbitos de la vida (ONU Mujeres, 2019). Así mismo, los avances normativos nacionales se han alineado con la normatividad internacional en materia de igualdad de derechos y búsqueda de la equidad, empezando por la Constitución Política de 1991. Aunque el compromiso de los Estados en materia de igualdad de derechos es constante, no dejan de presentarse múltiples retos frente a las condiciones que las mujeres deben enfrentar en distintos campos, incluido el militar.

La integración de las mujeres en todos los ámbitos sociales para el cumplimiento de la igualdad de género implica la transversalización del enfoque o pers-

pectiva de género, que, a su vez, busca integrar las cuestiones atinentes a este tema en la totalidad de los programas sociales. Así, la perspectiva de género quedó establecida como estrategia global para promover la igualdad en la Plataforma de Acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995 (Organización Internacional del Trabajo, 2020). Por otra parte, en 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (Ecosoc) definió el concepto de la *transversalización de la perspectiva de género* en los siguientes términos:

Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros. (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

Adoptando la normatividad internacional, en 2018 se emite en Colombia la “Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública”, documento que busca la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la cero tolerancia frente a las violencias basadas en género, mediante la eliminación de las brechas de desigualdad, el fortalecimiento de la estructura institucional, y la cualificación y competencia del personal (Ministerio de Defensa, 2018). De esta manera, se incentiva la participación de las mujeres en el ámbito laboral y la compaginación de sus vidas personales y de sus proyectos de vida, evitando, principalmente, que se dé por terminado su contrato laboral en caso de embarazo y reconociendo asimismo una licencia de maternidad remunerada, entre otros derechos (Ramírez et al., 2016).

En el camino de búsqueda de equidad, surgen discusiones y posiciones encontradas respecto al doble rol que asumen muchas mujeres; razón por la cual se busca una conciliación entre la vida laboral y la vida personal o familiar, lo que requiere medidas especiales diferenciales, particularmente, en los casos de embarazo, lactancia y maternidad. Al día de hoy, “muchas mujeres se sienten amenazadas por las repercusiones de tomas de tiempo fuera⁷; reducir su carga de trabajo o hasta

7 El término “tomas de tiempo fuera” hace referencia a los días o semanas de licencia a los que tiene derecho el trabajador, sustentados en causas como la maternidad.

licencias de maternidad, especialmente en las profesiones o posiciones altamente competitivas” (Molina, 2019).

En esta incertidumbre por la falta de conciliación entre las esferas privadas y públicas —que se han establecido como opuestas e irreconciliables—, se generan situaciones que evidencian la falta de medidas legales y de compromiso por parte de las organizaciones para disponer de mecanismos que permitan a la mujer cumplir con los diversos proyectos de vida. Esto, por supuesto, no la afecta solo a ella, sino también a su entorno cercano, familia, niños, personas a cargo y amistades, lo cual tiene repercusiones en la productividad y, en última instancia, en el desarrollo del país.

Al igual que en el ámbito civil, la mujer que ingresa a las filas de las Fuerzas Militares se enfrenta a una serie estigmas respecto a su capacidad en el trabajo, el papel que cumple dentro de la institución y su aporte a la sociedad en ámbitos de seguridad y defensa. Aunque se han logrado avances en materia de inclusión e igualdad de género, la incorporación de las mujeres al Ejército Nacional de Colombia sigue generando controversia respecto a la limitación de su participación laboral a asuntos administrativos y no operativos, con el argumento de la falta de capacidad en cuanto a destrezas físicas y de fuerza (Cruz, 2004), además de los periodos de embarazo, lactancia y crianza, que se asumen como una debilidad para el cumplimiento de sus deberes.

La inclusión de mujeres a Fuerzas Armadas es una meta de la política de género y el empoderamiento de ella uno de los objetivos, que aún se encuentran en construcción. Si bien la situación de las mujeres difiere de un país a otro, en América Latina existe un denominador común, que refiere que en ningún país de la región las mujeres tienen los mismos derechos y oportunidades que los hombres, por lo que se necesita cambiar paradigmas de una sociedad patriarcal, donde el estatus a las distintas ocupaciones de hombres y mujeres no se determinen por la división sexual del trabajo, donde se logre un empoderamiento de las mujeres, repensando valores y actitudes que impregnan las culturas y contribuyen a la desigualdad entre géneros y es ahí donde radica la importancia de la educación como herramienta de cambio social, para extinguir la transmisión de los roles y estereotipos de género en la Institución Castrense. (Díaz Palacios, 2018, p. 11)

En aras de avanzar en la superación de las condiciones de inequidad, esta investigación se propone realizar un análisis con enfoque de género de los casos de mujeres militares en estado de embarazo o lactancia a las que se les piden pruebas para la aprobación del curso de ley, teniendo en cuenta las experiencias de las tenientes gestantes del curso Intermedio II-2019. Asimismo, esta investi-

gación presenta un marco normativo de los derechos de la mujer en el régimen militar de Colombia, con un cuidadoso análisis de los lineamientos internos del Ejército Nacional respecto de los cursos de ley para la mujer en estado de embarazo o lactante, enmarcados en el inciso C del artículo 53 del Decreto 1790 de 2000. Con ello, se busca proponer posibles soluciones para factores no contemplados en la normativa institucional existente desde un enfoque diferencial.

Los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes: marco normativo nacional e internacional

A partir de la lucha por la equidad de géneros e igualdad de derechos, ha surgido una serie de instrumentos normativos internacionales y nacionales, así como elementos jurisprudenciales referidos a la protección de los derechos de la mujer, por la necesidad de utilizar un enfoque diferencial para contemplar condiciones naturales del ciclo de vida, como el embarazo, la lactancia y la maternidad.

Uno de los instrumentos normativos internacionales relacionados con los derechos laborales de la mujer es la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW, por sus siglas en inglés), firmada en 1979, y ratificada por Colombia a través de la Ley 51 de 1981. Los Estados parte de esta Convención asumen el compromiso de desarrollar medidas legales y políticas públicas orientadas no discriminar la mujer (Organización de las Naciones Unidas, 1979). De manera concreta, con relación al derecho a la educación y al trabajo, en el artículo 10 del CEDAW se dispone la obligación de los Estados para desarrollar medidas orientadas a eliminar la discriminación contra la mujer y asegurar la igualdad de derechos en la esfera educativa. Dentro de tales medidas se estipula:

Las mismas condiciones de orientación en materia de carreras y capacitación profesional, acceso a los estudios y obtención de diplomas en las instituciones de enseñanza de todas las categorías [...]; esta igualdad deberá asegurarse en la enseñanza preescolar, general, técnica, profesional y técnica superior, así como en todos los tipos de capacitación profesional [...] La eliminación de todo concepto estereotipado de los papeles masculino y femenino en todos los niveles y en todas las formas de enseñanza, mediante el estímulo de la educación mixta y de otros tipos de educación que contribuyan a lograr este objetivo y, en particular, mediante la modificación de los libros y programas escolares y la adaptación de los métodos de enseñanza. (Organización de las Naciones Unidas, 1979, art. 10)

En este mismo sentido, el artículo 11, numeral 2, del CEDAW se refiere a las medidas que deben desarrollar los Estados para eliminar la discriminación contra la mujer en el campo laboral por razones de matrimonio o maternidad, buscando condiciones de igualdad y derechos:

- a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c) Alentar el suministro de servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. (Organización de las Naciones Unidas, 1979, art. 11, num. 2)

De igual manera, otro referente normativo lo constituye la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas en Beijing (Naciones Unidas, 1995), en la cual se establece una serie de objetivos estratégicos y medidas orientadas al progreso de las mujeres y la igualdad de género. Dicha conferencia abarca esferas tales como mujer y pobreza, educación y capacitación de la mujer, la mujer y la economía, y mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer, entre otros. De manera precisa, en este instrumento se reconoce la relación existente entre la pobreza de la mujer y la falta de oportunidades y autonomía económica (Naciones Unidas, 1995), así como la relación directa entre el desarrollo sostenible, el crecimiento económico y la mejora de condiciones económicas, políticas, sociales, jurídicas y culturales de la mujer.

La discriminación en los sistemas de educación y capacitación, así como en las prácticas de contratación, remuneración, ascenso y movilidad horizontal, las condiciones de trabajo inflexibles [...] siguen restringiendo el empleo, así como las oportunidades económicas y profesionales de otra índole y la movilidad de las mujeres. (Naciones Unidas, 1995, p. 92)

Con lo anterior, se consideró necesaria la adopción de medidas que tengan en cuenta el papel de la mujer en la sociedad y eliminar, en consecuencia, las prácticas de discriminación por parte de los empleadores (Naciones Unidas, 1995). De esta manera, se aprecia que varios referentes internacionales hacen hincapié en la necesidad de trabajar en la eliminación de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, mediante el desarrollo de programas de capacitación y la apertura de las

mismas oportunidades laborales en cuanto a contratación, salario, ascenso y otros aspectos; ya que el desarrollo económico, social, político y cultural de la mujer contribuye también al de las naciones.

Ahora bien, dentro del marco normativo nacional sobre esta materia se encuentra, en primer lugar, la Constitución Política (1991), que aborda la igualdad de libertades, oportunidades, derechos y la no discriminación (art. 13); la igualdad de derechos en hombres y mujeres sin discriminación alguna, gozando la mujer de asistencia y protección por parte del Estado durante periodos de embarazo y después del parto (art. 43); y la igualdad de oportunidades laborales (art. 53) como base fundamental para el desarrollo de la equidad de género.

Igualmente, está la Ley 51 de 1981, por medio de la cual se ratificó la incorporación de la “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer” (CEDAW) al bloque constitucional de Colombia; la Ley 82 de 1993, por medio de la cual se desarrolló el marco normativo que obliga al Estado a apoyar a las mujeres cabezas de familia; la Ley 248 de 1995, por la cual se ratificó la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer”, conocida también como Convención de Belém do Pará (firmada el 9 de junio de 1994); la Ley 1257 de 2008, que presenta normas de sensibilización, prevención y sanción de la violencia y discriminación contra la mujer; y finalmente el Documento Conpes 161 del 12 de marzo de 2013, por el cual se presenta la Política Pública Nacional de Equidad de Género.

Inclusión de la mujer en escenarios de lucha: el ámbito militar

A la par del desarrollo normativo nacional e internacional sobre la igualdad de género, se desarrollaron las transformaciones de lo militar para las mujeres. En un principio, en las instituciones castrenses del mundo no se concebía la participación activa de la mujer en el desarrollo de operaciones militares (Delgadillo León, 2010; Forero Moreno, 2005-2004). El ingreso de la mujer al escalafón militar se dio a partir del Decreto 2127 de 1976, cuando doce mujeres profesionales de distintas áreas se incorporaron al cuerpo administrativo del Ejército Nacional (Ejército Nacional de Colombia, 2013). Dicho decreto puede considerarse un hito en la historia de la Fuerza Pública, por cuanto fue el primer paso de incorporación de mujeres al esquema patriarcal del régimen militar de aquel entonces.

Aunque esto significó un logro para la participación de las mujeres en todos los ámbitos profesionales de la sociedad, su incorporación en la carrera militar más

allá de las áreas administrativas o logísticas ha sido tema de discusión y oposición por parte de funcionarios gubernamentales, de la misma institución y de la sociedad civil, en la mayoría del mundo occidental. La razón de esta oposición es el papel que se le ha asignado a la mujer dentro del sistema patriarcal, como cuidadora, conciliadora, discreta en todos los ámbitos privados, apta para las labores del hogar y la crianza. A esto se suma el estereotipo tradicional de delicadeza, belleza y superficialidad, opuesto a los estereotipos masculinos de valor, fuerza y guerra (Camacho Zambrano, 2011; Zambrano, 2018). Por tanto, asumir una perspectiva de género en el ámbito militar implica hacer un aporte conceptual y metodológico que evidencia la preponderancia de la posición de dominante versus dominado en la relación entre hombres y mujeres en un contexto militar. El enfoque de género ha revelado la posición inequitativa que enfrentan las mujeres que hacen parte del aparato militar (Cuenca, 2011, p. 58).

De manera particular para el caso colombiano, los hallazgos sobre la historia de la incorporación de la mujer al Ejército Nacional en los archivos de la oficina de consulta psicológica develan el disgusto de los hombres al considerar que ese no era un espacio para las mujeres (Cuenca, 2011). Por otro lado, en estos mismos archivos, la queja de las mujeres se enmarcaba en el reclamo por el trato hostil recibido y porque no se les permitía la participación en la toma de decisiones, ni siquiera en el ámbito administrativo, al igual que la sobrecarga de actividades de oficina y el abuso de poder de hombres con cargo superior sobre ellas (Cuenca, 2011).

Otro de los problemas reportados eran las relaciones maritales conflictivas debido a la estructura rígida que separa lo femenino de lo masculino. Davies (1997) documentó casos de vínculos afectivos entre hombres y mujeres militares en los que se presentaban situaciones de conflicto a raíz, principalmente, de la resistencia del hombre por la condición de la mujer en la institución, lo cual se expresaba en trato hostil contra ella, sobrecarga de labores en el hogar y la necesidad de marcar su posición de dominio como militares y jefes. Asimismo, se documenta la histórica posición subordinada de la mujer militar, naturalizada y sustentada en el poder que el Estado concede a los hombres como directos responsables de la defensa de la patria por su capacidad de combate cuerpo a cuerpo en el campo de batalla (Davies, 1997).

Esta relación se observa para las actuales oficiales de armas, que aunque como oficiales tendrán mando de tropa y podrán aspirar al grado de general de la república, en la práctica está restringida su participación directa en hostilidades (Fernández-Osorio & Latorre Rojas, 2018). Si se conservan las tendencias a

mantenerlas alejadas de zonas en conflicto, esto puede significar que a futuro se comprometen sus posibilidades de carrera, pues existen ciertas condiciones para los ascensos que están referidas a los puestos y mandos sostenidos, como haber comandado una unidad fundamental o especial o haber sido segunda al mando en las llamadas unidades técnicas y especiales para poder ascender al grado de capitán. Con ello, se puede estar en presencia de los conocidos *techos de cristal*⁸, por tanto se requieren políticas de personal que vayan más allá de la generación de normas (Donadio et al., 2018) y permitan concretamente el desarrollo profesional y de carrera sin el obstáculo del carácter biopsicosocial del género en el mercado laboral (Jato Seijas, 2007).

En esta misma línea, Scott (1990) hace referencia al denominado juego de poderes que se desarrolla en los diferentes espacios de relación de género. Tanto hombres como mujeres militares se encuentran embebidos en un juego en el que el género masculino toma partido del poder que históricamente le ha otorgado la institución, no solo en el campo de batalla, sino en los diferentes sistemas de relaciones que se desarrollan entre los miembros de la institución militar, lo cual se transporta a su vida íntima y familiar. Las mujeres, que han superado el denominado *suelo pegajoso*⁹ al separarse del estereotipo de los roles de género femeninos tradicionales (Ramos et al., 2003) y ejercer su carrera profesional en el ámbito militar, quedan relegadas nuevamente en este juego de poder a cumplir con lo

8 Ni la mayor presencia de la mujer en el mercado laboral, ni su mejor preparación profesional, permanencia y deseos de promoción han alterado sustancialmente su papel en los ámbitos laborales (Cuadrado & Morales, 2007). El concepto de techos de cristal ha sido descrito por sociólogas y economistas de la década de los ochenta para exponer cómo la proporción de mujeres disminuye a medida que se asciende en la jerarquía piramidal laboral. Se denominó así porque no existe una ley que impida a las mujeres avanzar en sus trayectorias profesionales, por tanto se trata de barrera invisible pero difícil de traspasar. Al preguntarse por qué mujeres con un alto grado de educación y experiencia se encontraban en una proporción minoritaria en altos cargos directivos, se encontró que las largas jornadas laborales propias de la función directiva, además de una escasa sensibilidad de las empresas sobre la conciliación de la vida familiar y laboral en algún momento de sus carreras, hacen que las mujeres se encuentren con esa superficie superior invisible llamada *techo de cristal* (Burin, 2008). Asimismo, se dice que las mujeres son menos competitivas y ambiciosas que los varones, por lo que no negocian aumentos salariales. Otro de los motivos del techo de cristal es la segregación en el mercado laboral, donde los hombres y las mujeres tienden a trabajar en diferentes sectores y tareas que se valoran de forma desigual (Ortiz Jiménez, 2014). También incide en el techo de cristal la concepción social sobre la maternidad y el papel que las mujeres han de desempeñar ante ella, pues la maternidad y las responsabilidades familiares constituyen el aspecto que más dificulta el acceso de las mujeres a los cargos directivos (Díez Gutiérrez et al., 2009).

9 Las mujeres en espacios laborales o profesionales se enfrentan no solo a un techo de cristal que les impide acceder a los puestos superiores de la escala, sino a un suelo pegajoso, que les impide acceder a los primeros niveles de la carrera académica (Torres González & Pau, 2011). Este suelo pegajoso parte de la distribución desproporcionada de mujeres y varones por sectores laborales específicos —segregación horizontal—, que se evidencia en la clasificación de lo masculino y femenino como criterio para ejercer determinadas labores. La segregación de género se convierte en discriminatoria en la medida en que las actividades laborales femeninas van acompañadas de sueldos más bajos, mayor índice de desempleo, menor valoración social y mayor inestabilidad (Barberá et al., 2001).

tradicional dentro de la institución. Por tanto, este juego de poderes se convierte en una dinámica constante que inicia con este suelo pegajoso y transcurre con la imposición de los techos de cristal.

Las tareas domésticas, la maternidad, el cuidado de hijos y adultos mayores impiden a las mujeres desprenderse de esa superficie pegajosa y, cuando lo hacen, la mayoría choca con el “techo de cristal” que es esa barrera invisible que representa los prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para desempeñarse de manera profesional. (Torres González & Pau, 2011, pp. 35-59)

A pesar de lo anterior, a lo largo del tiempo y de las transformaciones que han sufrido las Fuerzas Militares, se han presentado avances significativos en cuanto a la vinculación femenina a sus filas bajo condiciones de igualdad de oportunidades, gracias a procesos de transformación social, cultural y política que han dado campo a la generación de políticas de género en el ámbito castrense (Camacho Zambrano & Contreras Ortiz, 2012). Uno de los más importantes fue la creación, en 2013, de un observatorio militar para la equidad entre hombres y mujeres en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (Fernández-Osorio & Latorre Rojas, 2018), que al día de hoy sigue realizando actividades de investigación y monitoreo. En cuanto a la participación de la mujer en el Ejército Nacional se sabe que “actualmente, el personal militar femenino constituye el 3,5% de los oficiales y suboficiales de la Institución, siendo el 87% del Cuerpo Administrativo y se mantiene la incorporación de Oficiales de las Armas en un 17,3% en promedio desde el año 2009¹⁰ (Ministerio de Defensa Nacional, 2017, p. 23).

Dentro de las estrategias con enfoque de género y acciones afirmativas¹¹ llevadas a cabo por el Ejército Nacional, se encuentra la creación de la Oficina de Género en el año 2016, encargada de formular lineamientos para fortalecer el proceso de integración de la mujer en las escuelas de formación, para insistir en la igualdad de oportunidades y derechos (“Crean en el Ejército una oficina de equidad de género para las mujeres militares”, 2016). Estas estrategias han impulsado la ejecución de

10 En enero del 2009 ingresó a la ESMIC la primera promoción mixta con 62 cadetes, de las cuales se graduaron 48 en diciembre de 2011, quienes podrán acceder al grado de general desde distintas armas. En el 2019 estas mujeres —quienes participan en este estudio— se encontraban realizando el curso de ley para ascenso de teniente a capitán en la Escuela de Armas Combinadas del Ejército.

11 En el documento “Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública”, del Ministerio de Defensa Nacional, se definen las acciones afirmativas como aquellas orientadas a la reducción de las brechas de desigualdad y barreras discriminatorias que afectan a grupos minoritarios o vulnerables de la sociedad, con lo cual se busca dar cumplimiento al derecho a la igualdad, consagrado en el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia

múltiples trabajos en la materia, como son los procesos de capacitación, formación y entrenamiento con enfoque de género; el apoyo en el desarrollo de políticas de transformación; la participación en la campaña de la ONU y la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer, denominada *He for She* (ONU-Mujeres 2017), en donde se promueve el reconocimiento y los derechos de las mujeres; así mismo, desde la Dirección de Sanidad, se desarrollan acciones para la atención y prevención de violencias basadas en género (Ministerio de Defensa Nacional, 2018).

Estos esfuerzos han permitido el reconocimiento del pie de fuerza femenino dentro del Ejército Nacional. Además, discriminar entre hombres y mujeres permite una comprensión holística de la presencia de mujer en sus filas y el desarrollo de su carrera, lo cual ha evidenciado la relación desigual entre géneros en los grados de oficiales y suboficiales (tabla 1). Para el caso del grado de capitán, las mujeres representan el 6,9% de los oficiales, proporción que disminuye en el grado de coronel, con una representación del 4,1% de mujeres coroneles; sin ninguna representación femenina en los grados de mayor general y general (tabla 1). Esta situación se repite entre las suboficiales, por ejemplo, el 1,94% de personal con grado de sargento segundo son mujeres, mientras que el 5,6% del personal de sargento primero son mujeres (tabla 1).

Tabla 1. Personal del Ejército Nacional discriminado entre hombres y mujeres (mayo 2017)

Escalafón	Grado	Mujeres	Hombres
Oficiales	General	0	4
	Mayor general	0	24
	Brigadier general	2	41
	Coronel	21	483
	Teniente coronel	87	705
	Mayor	37	1.794
	Capitán	186	2.583
	Teniente	138	1.851
	Subteniente	310	1.460
Subtotal		781	8.945

Continúa tabla...

Escalafón	Grado	Mujeres	Hombres
	Sargento mayor de Comando Conjunto	0	0
	Sargento mayor de Comando	0	99
	Sargento mayor	2	300
	Sargento primero	198	3.325
Suboficiales	Sargento viceprimero	3	3.488
	Sargento segundo	171	8.628
	Cabo primero	194	5.967
	Cabo segundo	23	5.543
	Cabo tercero	94	4.927
	Subtotal	685	32.277

Fuente: Ministerio de Defensa Nacional, 2017, p. 33

Con lo anterior, se observa que aunque los porcentajes de participación aún son bajos, las Fuerzas Militares cada día abren más sus puertas a la inclusión femenina en sus filas, de cara a las necesidades que se presentan en cargos de toma de decisiones y aquellos en los que se resaltan sus competencias y capacidades en beneficio de los resultados que demandan los distintos cuerpos y especialidades.

Ante este panorama, se han desarrollado diferentes investigaciones nacionales y foráneas, en especial, en cuanto a los derechos de la mujer gestante y lactante en el ámbito civil (por ejemplo, Acosta, 2009; Almanza Iglesias et al., 2018; Caamaño Rojo, 2009) y castrense (De Angelis et al., 2018; Gómez, 2013; Horzella, 2018). Estos estudios y otros más cuestionan, resaltan y proponen estrategias de participación de las mujeres en distintos escenarios laborales y profesionales. Por su parte, Molina (2019) señala que la decisión de ser madre representa para muchas mujeres consecuencias laborales, puesto que las organizaciones no se han preocupado por establecer mecanismos que permitan conciliar el rol familiar y laboral de la mujer. Aunque las licencias de maternidad en algunos casos favorecen la permanencia de las mujeres en la fuerza laboral, debido a que es más rápido y fácil que vuelvan al trabajo; en otros casos, las mujeres se enfrentan a la decisión de escoger entre su carrera profesional y su familia, después de terminada la licencia (Molinos, 2012).

Asimismo, Lopera y Estrada (2015) refieren el registro de varios fallos de la Corte Constitucional a favor de la mujer gracias al marco legal nacional en cuanto sus derechos, con lo cual se busca dar cumplimiento a las normativas internacionales que a las que se ha adherido el bloque constitucional del país. No obstante, en Colombia se precisa que las instituciones académicas y la sociedad en general ejerzan control permanente sobre la aplicación de las normas, leyes y políticas en esta materia, con el fin de obtener avances significativos en materia de igualdad y equidad de género.

Por otra parte, Cerquera (2018) muestra de qué manera la Corte Constitucional ha violado el principio mínimo de estabilidad laboral. Dentro de los hallazgos reportados, expone la doble connotación de la estabilidad laboral, considerada como derecho fundamental y como un principio mínimo fundamental en el trabajo. Además, reconoce que las reformas laborales flexibles que se han ido instaurando en el país han conllevado a una disminución de la protección estatal de la estabilidad laboral. No obstante, se evidencia que la Corte Constitucional ejerce un mayor grado de protección frente a la mujer en estado de gestación.

Por su parte, Ramírez et al. (2016) analizan el efecto de la legislación protectora de la maternidad en la vida laboral de las mujeres. Encuentra que la extensión de la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas dispuesta a través de la Ley 1468 de 2011 generó un incremento en la probabilidad de inactividad para las mujeres en edades más fértiles (18 a 30 años), lo que aumenta los niveles de informalidad y autoempleo. A su vez, esto se traduce en efectos laborales ya que “en algunos casos, las protecciones jurídicas imponen costos a quienes intentan beneficiar” (p. 286). Así las cosas, se precisa que este tipo de regulaciones se complementen con otras disposiciones para prevenir la exclusión del grupo objetivo por parte de los empleadores, ya que estos prefieren contratar mujeres en edades no reproductivas u hombres, en su defecto, para evitar correr con los altos gastos que representan las licencias de maternidad.

De igual manera, Ortiz (2018) estudia la efectividad de los instrumentos normativos de la Organización de las Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo en materia de protección a la maternidad en Colombia. Los resultados evidencian que los diferentes instrumentos sobre el tema se orientan a una garantía de estabilidad económica para la mujer gestante y en periodo de prueba y en el acceso a prestaciones asistenciales para que el embarazo sea llevado a buen término.

De este modo, es evidente que las investigaciones aquí presentadas centran su atención en el principio de estabilidad laboral, la discriminación y la protección de

la mujer gestante o no en el país; sin embargo, el tema no ha sido abordado desde el ámbito militar. Además, para el caso particular de los cursos de ley de ascenso, los enfoques diferenciales no se han tenido en cuenta dentro del Ejército Nacional.

Los cursos de ley

Dentro de las Fuerzas Militares de Colombia, el Centro de Educación Militar (CEMIL) es el órgano encargado de la educación y capacitación de los militares en el Ejército Nacional por medio de las escuelas de formación militar adscritas, donde efectúa los respectivos cursos de ley para el ascenso de oficiales y suboficiales.

El curso de ley es un curso obligatorio, reglamentado por el Decreto 1790 de 2000 (artículos 53 y 54) y la Ley 1104 de 2006, y constituye uno de los requisitos mínimos para el ascenso de los suboficiales y oficiales. En este curso se recibe entrenamiento y capacitación para el desarrollo de nuevas funciones y el ejercicio del mando, responsabilidades a las que se verá enfrentado el militar en el grado siguiente. Cada uno de los cursos de ascenso no podrá ser reemplazado por trabajos o pruebas de conocimientos y deberá tener un componente presencial obligatorio. De otra parte, el programa de estos cursos deberá contener los temas de liderazgo y ética militar o policial correspondientes a su nuevo grado, los cuales serán cursados de manera presencial (Ministerio de Defensa Nacional, 2008).

El curso de ley contempla los siguientes requisitos mínimos de ascenso, contenidos en el *Manual de procedimientos académicos del Centro de Educación Militar* (CEMIL, 2017):

- a. Tener el tiempo mínimo de servicio efectivo establecido para cada grado en el presente Decreto.
- b. Capacidad profesional, acreditada con las evaluaciones anuales reglamentarias.
- c. Adelantar y aprobar los cursos de ascenso reglamentarios.
- d. Acreditar aptitud psicofísica de acuerdo con el reglamento vigente.
- e. Acreditar los tiempos mínimos de mando de tropa, embarco o vuelo, para los grados de Subteniente, Teniente, Capitán y sus equivalentes en la Armada Nacional, como se estipula en el presente Decreto.
- f. Concepto favorable de la Junta Asesora del Ministerio de Defensa.
- g. Tener la clasificación para ascenso de acuerdo con el Reglamento de Evaluación y Clasificación.

Para su aprobación, se establece que el alumno debe:

1. Aprobar todos los saberes con nota igual o superior al 60 % equivalente a 3.0

2. Aprobar los exámenes de habilitación si se presentara el caso.
3. Aprobar la especialización de las armas.
4. Asistir como mínimo al 90% de las horas programadas en todas las fases y saberes complementarios. La inasistencia debe ser justificada.
5. Para la aprobación del curso, el alumno deberá obtener un promedio no inferior al 60% en el saber de Fortalecimiento Físico al finalizar el curso, equivalente a una nota de 3.0, pero no tiene derecho al distintivo de la Escuela. (CEMIL, 2017)

Por último, antes de dar inicio al curso, los estudiantes deben presentar una prueba física. Si el resultado obtenido en esta prueba es inferior al 70%, se dispone que: “[...] se les consignará en su respectivo Folio de Vida, en el indicador cultura física, describiendo su falta de compromiso y responsabilidad para iniciar el curso de capacitación” (CEMIL, 2017).

Método

El desarrollo de esta investigación se enmarcó en la exploración de datos, que se llevó a cabo una sola vez, para analizar e identificar aquellos factores que dificultan el desarrollo del curso de ley por parte de uniformadas del Ejército Nacional en estado de embarazo o lactancia. La recolección de información se hizo a partir de fuentes primarias, como las entrevistas semiestructuradas realizadas a mujeres oficiales o suboficiales del Ejército Nacional, estudiantes del curso de ley intermedio II-2019, en condición de estado de embarazo o lactancia o que sean madres de familia.

Además, el examen de información se realizó a través de un análisis de contenido mediante una revisión documental orientada a reconocer el marco normativo sectorial e institucional en materia de protección laboral de la mujer gestante o lactante. Se buscó hacer una descripción y análisis de dicho marco, reconociendo las protecciones y posibilidades de ascenso que se brindan en el Ejército Nacional a las mujeres en estado de embarazo o lactancia. También se buscó analizar los factores y circunstancias descritas por las entrevistadas respecto a las oportunidades u obstáculos que han percibido en su proceso académico con relación a su papel como madres. Con base en dicho análisis, se propuso una serie de lineamientos complementarios a los ya existentes en la normativa institucional del Ejército Nacional encaminados al tratamiento de las circunstancias o factores que podrían obstaculizar el proceso formativo y de ascenso de las uniformadas.

Dificultades de las mujeres en estado de embarazo en el curso de ley para ascenso

Los resultados de las entrevistas realizadas a mujeres en estado de embarazo que se encontraban haciendo el curso intermedio para el ascenso de teniente a capitán en el 2019 —curso que dura seis meses, para la promoción las primeras mujeres de arma de combate— evidenciaron los siguientes aspectos de las dificultades y circunstancias que deben sortear en dicho proceso formativo y de ascenso.

Las entrevistadas manifestaron que sus comandantes no contaban con las herramientas políticas y administrativas —en el sentido de normativas— que les permitieran comprender su estado de gravidez; por tanto, las mujeres buscaron mecanismos alternos que les permitieran evidenciar sus capacidades más allá de la destreza física, y exigieron medios alternos como los trabajos escritos para lograr calificaciones de prueba física con puntajes mayores al 70 %.

Por otra parte, las mujeres entrevistadas manifestaron que no consideraban que su estado de embarazo fuera una limitante para el desarrollo del curso de ley, pues no lo veían como un problema que implicara el aplazamiento o desistimiento de sus aspiraciones personales y profesionales; por el contrario, expresaron que las limitantes eran circunstanciales y se derivaban de la ausencia de lineamientos y políticas que establecieran variantes para el curso y las pruebas destinados a las mujeres en estado de embarazo y lactancia.

Al momento de indagar sobre los medios alternos de evaluación implementados en el curso intermedio para suplir los requerimientos del área física, las participantes manifestaron no tener claridad al respecto, lo que se convertía en especial preocupación al considerar sus limitaciones para ciertas pruebas de esfuerzo y horarios que no se compaginan con los horarios de lactancia y asistencia materna.

También manifestaron las entrevistadas total acuerdo con la implementación de herramientas para llevar a cabo el curso de ley de manera no presencial para casos de permisos de lactancia y maternidad, así como en casos de embarazos considerados de alto riesgo. Del mismo modo, se declara un mayor sentimiento de seguridad si en su periodo de gestación pueden alternar el curso no solo en la Escuela de Armas Combinadas del Ejército (ESACE), sino de forma virtual o no presencial, teniendo en cuenta el estado en el cual se encuentran.

Por último, las entrevistadas expresaron la necesidad del diseño e implementación de directrices con enfoque diferencial, que les permita a los comandantes tener una hoja de ruta frente al proceso que deben llevar las mujeres en estado de gravidez y lactancia, sin que sus circunstancias amenacen el desarrollo del curso y, en consecuencia, la posibilidad de ascenso.

Análisis del marco normativo sectorial sobre protección de la mujer gestante o lactante

Al ser un Estado constitucional, Colombia sienta sus bases en principios de justicia e igualdad para todos sus ciudadanos. Para ello se consagran en sus ordenamientos superiores las normas que ofrecen la igualdad formal. Sin embargo, estos mandatos son insuficientes cuando históricamente existen grupos que han soportado discriminaciones por razones de credo religioso, político, de género u orientación sexual. Por esa razón, en los mismos ordenamientos se han incluido preceptos para promover el logro de la igualdad material y se ha impuesto al Estado la obligación de proponer mecanismos para hacer efectiva dicha garantía (Pabón Mantilla & Aguirre Román, 2009). Ya que la maternidad ha sido uno de los factores que generan discriminación y desigualdad de género en materia laboral, se han establecido acuerdos y tratados nacionales e internacionales que buscan eliminar las brechas de género.

En el desarrollo de esta promoción de mecanismos, para el marco normativo sectorial en materia de protección de la maternidad, se resalta, para el interés de este estudio, la Política Integral de Derechos Humanos (DD. HH.) y Derecho Internacional Humanitario (DIH) del Ministerio de Defensa; la Directiva Permanente N.º 30, referente a la “Equidad de género para las mujeres en las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos”; la Directiva Permanente -20151110000277MDN-CGFM-JEMC-SEMCFJI23.1-, la cual presenta los “Lineamientos Estratégicos para las Fuerzas Militares en equidad de género, enfoque diferencial y prevención de la violencia sexual basada en género” (Ministerio de Defensa Nacional Comando & General de las Fuerzas Militares, 2015); y el *Manual del procedimientos académicos del Centro de Educación Militar*, en el que se estipulan las diferentes disposiciones académicas respecto de los cursos militares y cursos de ley (CEMIL, 2017).

Como punto de partida en este análisis, es preciso resaltar que el derecho a la igualdad no necesariamente se refiere al trato que recibe el hombre y la mujer por parte de la sociedad o el Estado, sino que el entendimiento de este concepto se extiende a la igualdad de oportunidades. De acuerdo con esto último, la mujer, en ciertas etapas o ciclos de la vida como el embarazo, la lactancia y la maternidad merece un enfoque diferencial, es decir, debe primar la equidad en los escenarios laborales para evitar los suelos pegajosos y los techos de cristal. Sobre este factor, en la Directiva Permanente N.º 30 se expone que

se justifica entonces que las Fuerzas Militares deban trabajar para lograr la Equidad de Género para las mujeres, dando un tratamiento diferenciado que compense las desigualdades de partida entre hombres y mujeres y permita alcanzar una verdadera igualdad en términos de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades a las mujeres. (Ministerio de Defensa Nacional & Comando General de las Fuerzas Militares, 2015, marzo 10)

De esta manera, se reconoce la necesidad de que dentro de las instituciones de la Fuerzas Militares del país se diseñen medidas orientadas a igualar las oportunidades laborales y al reconocimiento de los espacios femeninos como relevantes, teniendo presente el enfoque diferencial basado en un tratamiento particular orientado a la compensación de las desigualdades entre géneros.

En la Directiva Permanente N.º 030 del 10 de marzo de 2015 del Comando General de las Fuerzas Militares también se reconocen los derechos de la mujer contemplados en la ley y en los convenios internacionales ratificados por el Estado colombiano. Sobre tales derechos, en lo concerniente al tema laboral, se mencionan los siguientes:

- m. El derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación.
- n. 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.
- o. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano.
- p. El derecho a las mismas oportunidades de empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al adiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional y el adiestramiento periódico.
- q. El derecho a igual remuneración.
- r. El derecho a la seguridad social.
- s. El derecho a prestaciones familiares.
- t. El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

Con esto, se resalta la necesidad de precisar lineamientos específicos para evitar factores circunstanciales que puedan condicionar la efectividad de tales derechos al interior de la institución militar, especialmente en el marco del desarrollo del curso de ley para el ascenso laboral de mujeres uniformadas en estado de embarazo o lactancia, que resulten en aspectos discriminatorios que no permitan el pleno desarrollo personal y laboral.

Para el cumplimiento de tales derechos, en la Directiva N.º 30 se dispone una serie de misiones a distintos órganos de las Fuerzas Militares, como se resume en la tabla 2.

Tabla 2. Misiones particulares para la promoción de la equidad de género

Órgano	Misiones
Jefatura de Educación y Doctrina Conjunta	<p>Aplicación de contenidos normativos referentes al enfoque de género.</p> <p>Incorporación de conceptos y normas sobre equidad de género a los procesos de formación y capacitación, promoviendo la equidad de género, sensibilizando sobre los derechos de la mujer desde una perspectiva histórica, de modo que se promueva la reflexión, se reduzcan las resistencias, se promueva el cambio hacia una menor tolerancia de las violencias basadas en género.</p> <p>Capacitación a formadores en temas de equidad de género.</p>
Oficina de Comunicaciones Estratégicas del Comando General de las Fuerzas Militares	<p>Diseño y ejecución de estrategias de comunicación y movilización institucional para sensibilizar y formar en equidad de género, buscando mayor posicionamiento de la mujer dentro de las FF. MM. como constructoras de paz.</p> <p>Liderar mensajes en medios de comunicación exaltando el trabajo y el rol de la mujer dentro de las FF. MM.</p>
Comandos de Fuerza	<p>Fortalecer los sistemas de seguimiento y monitoreo de quejas reportadas por mujeres militares como alerta temprana para la prevención de violaciones a sus derechos.</p> <p>Desarrollo de capacitaciones y actualizaciones extracurriculares sobre equidad de género, dirigidas a todo el personal, con el fin de promover la protección de las mujeres.</p> <p>Implementar un punto de atención de quejas, denuncias y asesoría para mujeres militares a través de las Jefaturas de Familia.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Defensa Nacional y Comando General de las Fuerzas Militares (2015, marzo 10)

Por otro lado, la Directiva Permanente N.º 20151110000277, referente a los “Lineamientos Estratégicos para las Fuerzas Militares en equidad de género, enfoque diferencial y prevención de violencia basada en género”, aborda las medidas que debe desarrollar el Ejército Nacional con el objetivo de facilitar la inclusión de la política de género en el ámbito laboral (Ministerio de Defensa Nacional & Comando General de las Fuerzas Militares, 2015, octubre 1.º). Para ello, parte de los principios de igualdad y hace explícito que las mujeres no son el complemento de los hombres, sino parte integral del equipo. También introduce algunas modificaciones en otros asuntos no menos importantes, como la dimensión familiar de los miembros (hombres y mujeres) de las Fuerzas Armadas (Galvis, 2016).

Otros instrumentos normativos sectoriales son: la Directiva Permanente N.º 00849 de septiembre de 2016, la cual aborda los “Lineamientos generales de preven-

ción de la violencia basada en género y definición de los mecanismos de sensibilización, capacitación y denuncia al interior del Ejército Nacional” (Ministerio de Defensa Nacional & Comando Nacional de las Fuerzas Militares, 2016, septiembre 7); la *Política en derechos sexuales y reproductivos, equidad y violencia basada en género, salud sexual y reproductiva, con énfasis en VIH* (Ministerio de Defensa Nacional, 2010); y los *Lineamientos de la política sectorial para la transversalización del enfoque de género (TEG)* (Ministerio de Defensa Nacional, 2017).

Este último instrumento institucional presenta una serie de principios, objetivos, líneas de acción y acciones estratégicas orientadas a “impulsar la inclusión y la transversalización del enfoque de género y diferencial al interior de la Fuerza Pública”. En relación con el tema de estudio que se abarca en este capítulo, una de las líneas de acción de este instrumento es la “protección y garantía de los derechos humanos con enfoque de género y diferencial”, y una de sus acciones estratégicas es

promover acciones afirmativas, tendientes a solucionar, de manera efectiva, las necesidades y problemáticas relacionadas con la proyección de carrera en cada uno de los cuerpos y especialidades; ellos, con el fin de potencializar el desarrollo militar, profesional, personal y familiar de personas que integran la Fuerza Pública, desde los enfoques de género, derechos humanos y diferencial. (Ministerio de Defensa Nacional, 2017, p. 53)

Del mismo modo, se plantea la institucionalización del enfoque de género en el sector defensa, lo que genera en su interior el Área de Género del Ministerio de Defensa, una de cuyas funciones es

elaborar lineamientos sectoriales para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, destinadas a erradicar obstáculos y promover acciones tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres. (Ministerio de Defensa Nacional, 2017, p. 58)

Todo esto desde la transversalización del enfoque de género, que busca materializar la normativa existente por medio de la implementación de los siguientes ejes: equidad de género, inclusión, no discriminación, interculturalidad, participación, autonomía, empoderamiento, bienestar y sostenibilidad (Ministerio de Defensa Nacional, 2017).

Por otro lado, en la Directiva Permanente 1020 de 22 de noviembre de 2016 (Ejército Nacional, Departamento de Personal, 2016), se definieron los “Lineamientos en materia de equidad de género, enfoque diferencial y prevención de violencia basada en género para el Ejército Nacional”. Así, quedaron establecidas distintas actividades que deben ser desarrolladas por distintos órganos institucio-

nales para la inclusión de la política de equidad de género. Como justificación para la definición de dichos lineamientos,

se reconoce la existencia de relaciones de jerarquía desiguales entre hombres y mujeres, expresadas en algunos eventos particulares, en opresión y discriminación, de forma desventajosa hacia la mujer; lo anterior justificado en la reciente participación que en el ejercicio del mando militar, ha tenido la mujer desde la fundación Ejército Nacional, brecha que se pretende romper con el presente documento. (Ejército Nacional, Departamento de Personal, 2016, p. 5)

Con lo citado en la Directiva 1020, se reconoce la necesidad de maximizar los esfuerzos institucionales en materia de equidad de género, enfoque diferencial y violencia, con base en el género dentro del Ejército Nacional. En este marco de ideas, se definió una serie de misiones particulares de diferentes dependencias y unidades orgánicas del Ejército Nacional. En relación con el tema de interés de este capítulo se resaltan las siguientes misiones de responsabilidad del Comando de Educación y Doctrina:

Desarrollar de forma progresiva, integrada y armónica, la inclusión de los lineamientos de equidad de género, enfoque diferencial y prevención de la violencia basada en género, en los programas académicos para las Escuelas de Formación y Capacitación [...]. Incorporar en la reglamentación militar temas que regulen las actividades del personal, relacionados con situaciones de maternidad, paternidad, lactancia y embarazo de las estudiantes de formación, garantizando en todos los casos los derechos constitucionales. (Ejército Nacional, Departamento de Personal, 2016, p. 11)

Como se puede apreciar, estas misiones buscan facilitar los procesos de formación y el acceso a programas académicos para mujeres lactantes o en estado de embarazo, así como educar a los compañeros militares en el respeto y la inclusión. Esto resulta sumamente importante, pues el enfoque de equidad de género favorece el mejoramiento de las condiciones de vida de las personas. En efecto, una mejora en la calidad de vida de los militares tendrá un efecto directo en sus familias. Con esto, se entiende que dentro de la Fuerza Pública se diseñan acciones que permiten potencializar y dar solución a problemas de proyección de carrera, como ocurre en el caso de mujeres embarazadas o lactantes que encuentran obstáculos en sus ascensos a razón de su estado.

El diseño de tales acciones es el resultado de la aplicación de un enfoque diferencial de género con el propósito de reducir la desigualdad e inequidad contra las mujeres como consecuencia de las asimetrías de relaciones de poder. Para el

caso de la maternidad esto es de especial interés, debido a que el rol tradicional que ha sido asignado a las mujeres, haciéndolas responsables de mantener la casa y la familia, es considerado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como uno de los factores que determinan y proporcionan condiciones de trabajo desiguales para las mujeres. Esto es así no solo con relación a los hombres, sino con relación a las mujeres mismas, debido a que aquellas que han asumido la maternidad tienen disminuidas las posibilidades de mejores condiciones laborales y de ascenso al entrar en conflicto ambas esferas (familiares y laborales) (Pabón Mantilla & Aguirre Román, 2009).

Finalmente, en el *Manual de procedimientos académicos del Centro de Educación Militar* están contenidas las disposiciones académicas para los cursos militares y cursos de ley. Al analizar en dicho documento aquellos factores que pueden dificultar a las uniformadas en estado de embarazo o lactancia el desarrollo y culminación de dicho curso se encontró, especialmente, las disposiciones referentes a las pruebas físicas. La primera de estas pruebas es aplicada al inicio de dicho curso, y su calificación debe ser superior al 70 %, de lo contrario, el estudiante recibe una anotación en su Folio de Vida en donde se señala su falta de compromiso y responsabilidad con la capacitación.

Por otro lado, dentro de las causales de pérdida de curso se encuentran las siguientes:

1. Obtener en el saber de Ejercicio de simulación de guerra una nota inferior a 3.0, teniendo en cuenta que este saber no es habilitable.
2. Obtener un promedio inferior al 60% en el saber de fortalecimiento físico al finalizar el curso, equivalente a una nota de 3.0. (CEMIL, 2017, p. 54)

Ahora bien, dentro del contenido de dicho manual no se establecen medidas especiales para el caso de mujeres en estado de embarazo o lactancia que estén desarrollando el curso de ley, lo cual requiere especial atención considerando que su estado puede impedirles el desarrollo de ciertos esfuerzos físicos, que pueden amenazar su propia integridad y la vida del bebé. Sumado a esto, la limitación física de las mujeres en embarazo no necesariamente supone una “falta de compromiso y responsabilidad” (CEMIL, 2017, p. 53) para con su proceso formativo, sino que simplemente debe ser una condición circunstancial que merece un trato especial y diferenciado. Con esto, las disposiciones sobre la realización de pruebas físicas establecen la presentación de incapacidad física por parte del área de Sanidad Militar y la opción de que quienes tengan incapacidad médica no asistan a los cursos presenciales y puedan realizarlos de manera virtual.

Propuesta de lineamientos para la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes desde un enfoque diferencial

Las características de la profesión militar (disponibilidad, movilidad forzosa, despliegues internacionales, maniobras, guardias, etc.) hacen especialmente importante que se revisen los lineamientos para la protección de los derechos de las mujeres embarazadas y lactantes, en especial, para aquellas que están próximas a o se encuentran realizando el curso de ley.

Si bien se ha podido identificar que a nivel institucional el Ejército Nacional cuenta con instrumentos normativos enfocados en el reconocimiento de los derechos de la mujer como la igualdad, la equidad, la no discriminación, el trabajo, las mismas oportunidades de empleo y el desarrollo de una política con enfoque diferencial, se ha apreciado que para el caso de las mujeres embarazadas o en lactancia que realizan el curso de ley para el ascenso no se han especificado lineamientos claros y diferenciados en su práctica. Igualmente, en el *Manual de procedimientos académicos* no se especifican requisitos o medidas diferenciadas dirigidos a mujeres en embarazo o lactancia ni su inclusión, a pesar de que los trabajos de actividad física no son funcionales para su estado.

Con lo anterior, se ha encontrado la necesidad de aportar sugerencias para la definición de lineamientos anexos que permitan orientar a los comandantes encargados qué hacer respecto a estos casos, además de disponer de métodos alternos de evaluación y del diseño e implementación de directrices que permitan facilitar el proceso formativo de las uniformadas.

Así, en relación con los instrumentos normativos institucionales reconocidos dentro del Ejército Nacional sobre este tema y considerando la necesidad de que la Escuela de Armas Combinadas del Ejército Nacional (ESACE) ejerza iniciativas ejemplificantes en cuanto a la creación de directrices orientadas a impulsar la participación activa de la mujer en sus diferentes ámbitos académicos, se proponen a continuación algunos lineamientos con enfoque diferencial para su aplicación frente a casos de mujeres uniformadas en estado de embarazo o lactancia que realizan el curso de ley para ascenso:

- a. Que los comandantes encargados de la dirección y ejecución de cursos de ley para ascenso cuenten con capacitación sobre los derechos de las mujeres y trato diferencial que precisan aquellas en estado de embarazo, especialmente, en cuanto a capacidad y esfuerzos físicos.

- b. Que el Comando de Personal, con especialistas realice una revisión de las pruebas físicas que se llevan a cabo en el curso de ley, identificando cuáles de ellas pueden poner en riesgo la gestación de la mujer, razón por la cual se considerarán inconvenientes.
- c. Diseñar pruebas alternas que reemplacen las pruebas físicas inconvenientes para las mujeres en estado de gestación, considerando, entre ellas, la participación en proyectos de investigación con impacto institucional.
- d. Crear una nueva área para las mujeres en estado de embarazo que supla el área de entrenamiento físico, de manera que sea provechoso para su estado de embarazo. Entre esto podría considerarse un plan de acondicionamiento para el pleno desarrollo del embarazo o curso profiláctico, curso de gimnasia preparto y charlas enfocadas en el deporte o en actividades físicas que beneficien el estado de gestación.
- e. En cumplimiento de las misiones definidas en la Directiva N.º 30, se recomienda a la Jefatura de Educación y Doctrina Conjunta adelantar, desde el curso de ley, procesos de formación y capacitación sobre equidad de género con el propósito de disminuir las resistencias y ampliar la tolerancia y el respeto para con la mujer.
- f. Definir en el Manual de procedimientos académicos de la ESACE de forma clara los procedimientos, requisitos, derechos, deberes y demás normas relacionadas con el enfoque diferencial para los casos de mujeres en estado de embarazo o lactancia que desarrollen el curso de ley.
- g. Establecer estándares especiales de calificación para que sean aplicados a las mujeres uniformadas en estado de embarazo que realicen el curso de ley, de acuerdo con sus capacidades.
- h. Desarrollar una plataforma virtual para casos especiales como lo son embarazos de alto riesgo, considerando las restricciones médicas, de forma que sea posible capacitar al personal femenino que presente esta condición.
- i. Implementar simuladores para que el personal que por motivos de estado embarazo o lactancia no pueda asistir a las campañas, pueda efectuar de manera más real los ejercicios tácticos. Esto con el fin de que sus conocimientos y capacidades sean nivelados con relación al personal que sí puede asistir a dichas campañas.
- j. Analizar la posibilidad de incluir un observatorio de la mujer en la ESACE, con el fin de que sirva como veedor de todas las escuelas del CEMIL y desarrolle trabajos de análisis de los requerimientos de la mujer para plasmar de manera idónea funciones, responsabilidades y parámetros de las uniformadas en estado de embarazo o lactancia en los diferentes cursos de capacitación.
- k. Implementar sistemas de videoconferencia para que las mujeres en embarazo o lactancia puedan presentar sus exposiciones, exámenes o atender a sus clases en casos de cumplimiento de controles, citas médicas y demás ausencias justificadas concernientes a su estado.

- l. Establecer el uso de uniformes para mujeres en estado de embarazo, teniendo en cuenta el reglamento de uniformes, insignias y distinciones RGE-4-20.1.
- m. Otra medida alineada con la Directiva N.º 030 es que, desde los Comandos de Fuerza, se instalen oficinas encargadas de realizar trabajos de seguimiento y monitoreo sobre el respeto y reconocimiento de los derechos de las mujeres. De esta manera, se busca generar alertas tempranas para la prevención frente a casos de algún tipo de violencia o al no reconocimiento de uno de estos casos. Los trabajos de seguimiento no solo deben realizarse sobre las quejas reportadas por las mujeres militares, sino que se precisa que se acompañen por trabajos de investigación en campo respecto del ambiente laboral que día a día viven las mujeres militares. Para ello se requiere enfocar la atención en aquellas que se encuentran en estado de embarazo y, por ende, presentan cierto tipo de vulnerabilidad y limitaciones en su carga de esfuerzos. Estos trabajos de seguimiento deben tener como propósito el diseño de medidas necesarias para el manejo de situaciones que puedan atentar contra el bienestar y la salud de la futura madre y su hijo.
- n. El desarrollo de capacitaciones y actualizaciones extracurriculares sobre equidad de género que se realicen desde los Comandos de Fuerza, de acuerdo con lo estipulado en la Directiva N.º 30, deben abordar los derechos y la protección de la mujer en estado de embarazo, su derecho al trabajo y el trato diferencial que le corresponde.
- o. Que las Jefaturas de Familia encargadas de la atención de quejas y denuncias de mujeres militares, de acuerdo con lo dispuesto en la Directiva N.º 30, desarrollen un trabajo conjunto con otros órganos institucionales en donde se emprendan planes y proyectos orientados al manejo de las problemáticas reportadas, de forma que se haga seguimiento de estas situaciones hasta su solución final.
- p. De acuerdo con los Lineamientos de la Política Sectorial para la Transversalización del Enfoque de Género, se recomienda que el área de Género del Ministerio de Defensa trabaje en la revisión de aquellos factores que pueden estar afectando a las mujeres embarazadas en su progreso y permanencia en la carrera militar, y que se diseñen medidas orientadas a garantizar oportunidades equitativas en materia de ascenso.
- q. En cumplimiento de la Directiva 1020, el Comando de Educación y Doctrina debe incorporar en la reglamentación militar disposiciones en materia de maternidad, paternidad, lactancia y embarazo para los estudiantes en formación. Así, entre dichas disposiciones se precisa la necesidad de reconocer el derecho al ascenso de las mujeres, de manera que la etapa de embarazo no sea un condicionante o limitante para la efectividad de su cumplimiento. De esta manera, se precisa identificar dentro del diseño de los cursos de ley qué factores pueden estar vulnerando dicho derecho en mujeres embarazadas, con el fin de desarrollar medidas encaminadas a su corrección.
- r. Merece también atención el desarrollo de medidas que permita a las mujeres en embarazo gozar de un seguimiento no solo sobre su aspecto físico y la evolu-

ción de su gestación, sino también sobre su salud psicológica, para identificar y atender aquellos factores que la puedan perjudicar emocionalmente, entre ellos, la falta de consideración sobre su estado por parte de sus superiores o formadores.

- s. Se recomienda que los órganos competentes dentro del Ejército Nacional trabajen en la articulación de programas para concientizar a los uniformados sobre el sexismo y la equidad de género, desarrollando acciones tendientes a: (i) la sensibilización y formación en temas de igualdad de género, para la no discriminación por condición de género o ciclo vital; (ii) la eliminación de imágenes con estereotipos sexistas en materiales institucionales tales como publicaciones, documentos y propaganda, entre otros; (iii) garantizar un sistema de comunicación interno que elimine el lenguaje sexista; (iv) diseño de campañas permanentes a favor de la política diferencial de género; y (v) el diseño de talleres en materia de género y mujer gestante y lactante.
- t. Elaboración de informes periódicos, por parte de los órganos encargados, sobre los trabajos y avances logrados en materia de género, de modo que se permita un seguimiento y monitoreo de las recomendaciones que emanan de los diferentes instrumentos normativos institucionales y de los mismos informes.
- u. Hacer una revisión y actualización periódica de las directrices y lineamientos establecidos sobre la mujer, a través de conferencias, foros y charlas en las que se discutan sus necesidades.
- v. Es indispensable que en la ESACE se cuente con instructoras femeninas, para apoyar en los casos especiales a las mujeres en estado de embarazo o lactancia.
- w. En cumplimiento del artículo 238 del Código Sustantivo de Trabajo, se hace necesario que en las instalaciones donde se desarrollan los cursos militares se disponga de un espacio óptimo y digno para que las mujeres lactantes puedan extraer la leche materna, conservarla en condiciones adecuadas y transportarla de manera segura.

Conclusiones

Ante la existencia de una posible situación discriminatoria generalizada en el mercado laboral, es necesario incorporar la perspectiva de género desde un enfoque diferencial en el análisis de las organizaciones.

Para el caso de esta investigación se identificó que el Ejército Nacional, como organización, presenta una notable evolución institucional que ha permitido la inclusión de mujeres en áreas de trabajo distintas a la administrativa. Estos nuevos espacios ocupados por ellas han generado nuevos retos para la implementación de la igualdad de oportunidades y el establecimiento pleno de la equidad entre los miembros del Ejército Nacional.

No obstante, aún se precisa el desarrollo de directrices y lineamientos con enfoque diferencial de género orientado a las mujeres en estado de embarazo o lactancia que planean o adelantan cursos de ley para su ascenso. De esta forma se superarían los obstáculos del suelo pegajoso y el techo de cristal para las mujeres en estado de embarazo o lactancia que se encuentran realizando el curso de ley, en especial, porque sus comandantes y superiores no cuentan con directrices claras respecto al manejo que deben seguir sobre estos casos.

La institución cuenta con diferentes instrumentos normativos internos que reconocen las necesidades del desarrollo de medidas y acciones en materia de equidad de género; el tratamiento diferenciado compensatorio de desigualdades en materia de derechos, beneficios, obligaciones y oportunidades; la promoción de acciones afirmativas para las necesidades de proyección de carrera; y la elaboración de lineamientos para la mejora de condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar de las mujeres. A pesar de ello, en la práctica se precisa ahondar en dichos aspectos de manera más coordinada y eficiente, además de trabajar profundamente en la sensibilización de compañeros, comandantes y mandos superiores.

En consecuencia, la propuesta de lineamientos para implementar en los cursos de ley aquí presentada pretende —desde un enfoque diferencial— tener en cuenta los ciclos de vida y decisiones de las mujeres sobre la maternidad, sin que estos sean un impedimento para el desarrollo de su carrera. La propuesta guarda relación de coherencia con los distintos instrumentos normativos institucionales sobre la materia, por lo cual se busca su complementación y continuidad.

Referencias

- Acosta, P. (2007). La protección de los derechos de las mujeres en la Constitución colombiana. *Revista Derecho del Estado*, 20, 49-60.
- Almanza Iglesias, M., Carpintero Mercado, K., & Mercado Villa, L. K. (2018). Estabilidad laboral de la mujer trabajadora en estado de embarazo. *Ergaomnes*, 10(1), 129-155. <https://doi.org/10.22519/22157379.1216>
- Barberá, E., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del techo de cristal. Diversidad de género. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 40, 55-68.
- Burin, M. (2008). Las “fronteras de cristal” en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de psicología*, 39(1), 75-86.
- Caamaño Rojo, E. (2009). Los efectos de la protección a la maternidad para la concreción de la igualdad de trato entre hombres y mujeres en el trabajo. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, 33, 175-214.

- Camacho Zambrano, C. (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*, 9(9), 69-94. <https://doi.org/10.21830/19006586.246>
- Camacho Zambrano, C., & Contreras Ortiz, I. (2012). Observatorio de equidad de género para el proceso de incorporación y seguimiento del personal estudiantil femenino en la ESMIC. *Revista Científica General José María Córdova*, 10(10), 187-216. <https://doi.org/10.21830/19006586.234>
- CEMIL. (2017). *Manual de procedimientos académicos*. Centro de Educación Militar (CEMIL). Fuerzas Militares de Colombia.
- Cerquera, S. (2018). *El principio de estabilidad laboral en Colombia: la tensión entre los derechos laborales vs. las políticas neoliberales de flexibilización*. Universidad Nacional de Colombia.
- Crean en el Ejército una oficina de equidad de género para las mujeres militares. (2016). RCN Radio. <https://www.rcnradio.com/colombia/crean-ejercito-una-oficina-equidad-genero-las-mujeres-militares>
- Cruz, J. (2004). *Reflexiones sobre la presencia de la mujer en los ejércitos desde una perspectiva histórico-jurídica*. Impreandes.
- Cuadrado, I., & Morales, F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 23(2), 183-202.
- Cuenca, Y. (2011). La participación de algunas mujeres en el Ejército Nacional de Colombia. *La Manzana de la Discordia*, 6(2), 57-63. <https://doi.org/10.25100/lamanzanadeladiscordia.v6i2.1498>
- Davies, Y. (1997). *Gender, the military and the nation*. Sage.
- De Angelis, K., Smith, D., & Segal, M. (2018). Military families: A comparative perspective. En G. Caforio, & M. Nuciari (Eds.), *Handbook of the sociology of the military* (pp. 341-357). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-71602-2>
- Delgadillo León, C. (2010). La evolución de la mujer en las filas del Ejército. *Ejército Nacional en Guardia por Colombia*.
- Díaz Palacios, D. (2018). Rediseño del syllabus de la asignatura de Derechos Humanos incluyendo la perspectiva de género, para los institutos de perfeccionamiento de Fuerzas Armadas en el Ecuador. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 3(4), 11-36.
- Díez Gutiérrez, E., Terrón Bañuelos, E., & Anguita Martínez, R. (2009). Percepción de las mujeres sobre el techo de cristal en educación. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 64, 27-40.
- Donadio, M., Klepak, H., Kussrow, S., & Rial, J. (2018). *Misiones militares y posconflicto: una mirada regional sobre Colombia*. Resdal. https://www.resdal.org/assets/diagnostico_colombia_resdal-esp-2018.pdf
- Ejército Nacional de Colombia. (2013, agosto 29). *La fuerza también tiene heroínas: el papel de la mujer en el Ejército colombiano*. <https://www.ejercito.mil.co/index.php?idcategoria=349399>
- Ejército Nacional, Departamento de Personal. (2016). Directiva Permanente N.º 1020. *Asunto: Lineamientos en materia de equidad de género, enfoque diferencial y prevención de violencia basada en género para el Ejército Nacional*. Bogotá, D.C.
- Fernández-Osorio, A., & Latorre Rojas, E. (Eds.). (2018). *La construcción del rol de la mujer militar*. Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".

- Forero Moreno, I. (2004-2005). La mujer en la historia militar. *Academia Colombiana de Historia Militar, Boletín N.º 3*, 264-275.
- Galvis, C. (2016). La mujer, soporte clave en el cumplimiento de la misión. *Memorias del VII seminario internacional en derechos humanos y DICA 2016. Estrategias de la sociedad civil y las Fuerzas Militares para la consolidación y construcción de la paz en Colombia*. Escuela Superior de Guerra. <https://esdeguelibros.edu.co/index.php/editorial/catalog/view/12/9/20-1>
- Gómez, M. (2013). *La familia en las Fuerzas Armadas españolas*. Ministerio de Defensa.
- Horzella, B. (2018). *Normas de protección a la maternidad en las FF. AA. y en Fuerzas de Orden y Seguridad Pública*. https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26824/2/Informe_BCN_Normas_de_Proteccion_a_la_Maternidad_en las_FF_AA_y_de_Orden_y_Seguridad_Final.pdf
- Jato Seijas, E. (2007). El desarrollo de la carrera profesional de las mujeres: Particularidades y obstáculos. *Revista Portuguesa de Pedagogía*, 41(3), p. 151-171.
- Lopera, M., & Estrada, L. (2015). Derechos laborales y de la seguridad social para las mujeres en Colombia en cumplimiento de la Ley 1257 de 2008. *Revista de Derecho*, 44, 269-296. <https://www.redalyc.org/pdf/851/85141031012.pdf>
- Ministerio de Defensa Nacional & Comando General de las Fuerzas Militares. (2015, marzo 10). Directiva Permanente N.º 030. Asunto: Equidad de Género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos. *No Radicado: 20151280265271 / MND-CGFM-JEDHDIH-DHADI 25-11*. Bogotá, D.C.
- Ministerio de Defensa Nacional & Comando General de las Fuerzas Militares. (2015, octubre 1.º). Directiva Permanente N.º 20151110000277. Asunto: Lineamientos estratégicos para las Fuerzas Militares en equidad de género, enfoque diferencial y protección de violencia basada en género. Bogotá, D.C.
- Ministerio de Defensa Nacional & Comando Nacional de las Fuerzas Militares. (2016, septiembre 7). Directiva Permanente N.º 00849. Asunto: Lineamientos generales de prevención de la violencia basada en género y definición de los mecanismos de sensibilización, capacitación y denuncia al interior del Ejército Nacional. Bogotá, D.C.
- Ministerio de Defensa Nacional. (14 de septiembre de 2000). Decreto 1790 de 2000; por el cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares. *Diario Oficial N.º 44.161*. Bogotá, D.C.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2008). *PEEA, Proyecto Educativo de las Fuerzas Militares*.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2010, agosto). *Política en derechos sexuales y reproductivos, equidad y violencia basada en género, salud sexual y reproductiva, con énfasis en VIH*. Unidad de Comunicaciones UNFPA.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2017). *Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública 2018-2027*. Bogotá, D.C. Mindefensa.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2018). *Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública*.
- Molina, M. (2019). *El rol de la mujer como madre trabajadora y sus repercusiones en el ámbito laboral y familiar* [Trabajo de grado, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional. <http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9164>
- Molinos, C. (2012). La ley de protección de la maternidad como incentivo de participación laboral femenina: el caso colombiano. *Coyuntura económica*, 42(1), 93-116.

- Naciones Unidas. (1995, septiembre). Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer. *A/CONF.177/20*. <http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/NormativaNacional/Cuarta%20Conferencia%20Mundial%20sobre%20la%20Mujer%20en%20Beijing%20de%201995.pdf>
- ONU-Mujeres. (2017). *Ejército Nacional se suma a la campaña He For She de ONU Mujeres*. <https://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2017/03/heforshe-ejercito>
- ONU-Mujeres. (2019). *Acerca de ONU mujeres. Trabajo y prioridades*. <https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>
- Organización de las Naciones Unidas. (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/convenci%C3%B3n%20pdf.pdf?la=es>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Instrumentos para la igualdad de género*. <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm>
- Ortiz Jiménez, C. (2014). *Techos de cristal y suelos pegajosos en la vida laboral de la mujer* [Tesis de grado, Universidad del País Vasco]. <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/14677/TFG-Cristina%20Ortiz.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Ortiz, C. (2018). *La OIT y la ONU frente a la garantía de la estabilidad laboral reforzada de la mujer en estado de embarazo en Colombia* [Tesis de pregrado]. Universidad de Cartagena.
- Pabón Mantilla, A. M., & Aguirre Román, J. O. (2009). La protección jurisprudencial a la maternidad en Colombia. *Revista Diálogos de Saberes*, 31, 263-282.
- Ramírez, N., Tribín, A., & Vargas, C. (2016). Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación. En L. E. Arango, F. Castellani, & E. Lora, *Desempleo femenino en Colombia* (pp. 297-289). Banco de la República.
- Ramos, A., Barberá, E., & Sarrió, M. (2003). Mujeres directivas, espacio de poder y relaciones de género. *Anuario de Psicología*, 34(2), 267-278.
- Scott, J. (1990). El género, una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang, & M. Nash (Eds.), *Historia y género. Las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea*. Alfons el Magnanim.
- Torres González, O., & Pau, B. (2011). “Techo de cristal” y “suelo pegajoso”. La situación de la mujer en los sistemas alemán y español de ciencia y tecnología. *Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad - CTS*, 6(18), 1-24.
- Zambrano, C. (2018). *Caleidoscopio. Estudio sobre feminidades y perspectivas de género en el contexto militar colombiano*. Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. <https://doi.org/10.21830/9789585200838>

Historias de vida de mujeres militares en Colombia y Estados Unidos: un análisis reflexivo¹

9

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.09>

*Natalia Pinzón Zambrano*²

*María Alejandra Cardona Quintero*³

*Edna Jackeline Latorre Rojas*⁴

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

Resumen

El objetivo de este capítulo es conocer el papel de la mujer en el Ejército de Colombia y de Estados Unidos, a partir del relato de sus propias experiencias, con el fin de comparar y entender cómo ha sido su inclusión en cada uno de estos ejércitos. Las categorías centrales de estudio son la motivación para ingresar al ejército, las dificultades en combate, la importancia de la mujer en el combate y el desarraigo de la vida civil. Se aplicó el método analítico-deductivo de carácter fenomenológico. Mediante entrevistas semiestructuradas en una muestra no intencionada de diez mujeres se exploran cuestiones para entender cómo se han sentido a lo largo de la carrera, qué las motivó a ingresar a las Fuerzas Militares y cuáles son las dificultades que han sentido al ser mujeres militares. Finalmente, el estudio concluye con un análisis reflexivo de las experiencias de estas mujeres en la carrera de las armas.

Palabras clave: combate; enfoque de género; inclusión; mujer; mujer militar

1 Este capítulo presenta los resultados del proyecto de investigación “Atenea: caracterización sociodemográfica y su relación con la cultura de equidad de los integrantes de la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova. Segunda fase” del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), categorizado en B por Minciencias y con código de registro COL0082556. Los puntos de vista y los resultados de este artículo pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente los de las instituciones participantes.

2 Subteniente del Ejército Nacional de Colombia. Profesional en Relaciones Internacionales (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

3 Subteniente del Ejército Nacional de Colombia. Abogada (Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”).

4 Magíster en Educación e Investigación Universitaria (Universidad Sergio Arboleda). Especialista en Educación e Investigación Universitaria (Universidad Sergio Arboleda). Psicóloga (Universidad Católica de Colombia). Directora del Observatorio Militar para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Investigadora del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-0301-9036> - Contacto: edna.latorre@esmic.edu.co

Introducción

El propósito de este escrito es acercarse a un análisis reflexivo de las experiencias relacionadas con el enfoque de inclusión y género que han tenido los ejércitos de Colombia y de Estados Unidos. Para tal fin se explora el proceso de incorporación de la mujer en las Fuerzas Armadas, las condiciones que les permiten estar en posiciones de combate (como es el caso de las mujeres militares en EE. UU.) y las situaciones que han afrontado al ocupar estas posiciones. En consecuencia, se plantea un recorrido teórico por algunos estudios de la inclusión mujeres militares estadounidenses y la evolución de esta inclusión hasta la actualidad, como supuestos que fundamentan el estudio. Cabe destacar que se revisan los modelos adoptados por el ejército de Estados Unidos en su sistema militar en cuanto a la inclusión y la igualdad de las mujeres en las filas. Otro aspecto que fundamenta el presente estudio es la adopción de la teoría de identidad social de Henri Tajfel (1978) como cimiento para acercarse a una concepción del enfoque de género de la investigación.

Es importante comprender, con respecto a la participación en las guerras, que es la figura masculina la que ha estado fuertemente asociada a estas desde hace muchos años, mientras que la figura femenina ha estado asociada a la paz. No obstante, la intervención de la mujer en la guerra se extiende a más de cuatro mil años en el pasado a través de un gran número de culturas, ya sea tomando las armas o como auxiliares de los guerreros, arrojando piedras (como las iberas o las guerras del Peloponeso). La guerra siempre ha sido objeto de preocupación y posicionamiento, tanto individual como colectivo, para las mujeres en todas las épocas históricas (Gallardo, 2012). Aunque pasaran guerras y los conflictos siguieran, la participación de la mujer en combate no estaba permitida, por tanto lo hacían encubiertas como hombres, como fue caso de la estadounidense Deborah Sampson, que bajo el nombre de Robert Shurtliff, luchó en el Ejército Continental durante la guerra de Independencia, fue herida en 1782 y dada de baja con honor en West Point, Nueva York en 1783 (Gallardo, 2012).

Durante la Primera Guerra Mundial, en 1914, a causa de la gran cantidad de tropas movilizadas, la industria, motor de la guerra, requería trabajadoras, es por esto que se pensó en el personal femenino, por lo cual la mano de obra femenina supuso el 40 % de la producción y gran parte de la industria armamentista. También, fueron empleadas en unidades de inteligencia con el fin de engañar a los hombres enemigos, como el caso de Margaretha Greertruida Zelle, más conocida como Mata Hari, una famosa bailarina y actriz condenada a muerte por espionaje y ejecutada por fusilamiento en 1917 (González, 2005)

En Colombia, las mujeres en el campo militar iniciaron con labores de enfermería. Se resalta el caso de Clara Elisa Narváez Arteaga, quien participó en la guerra de Colombia contra Perú en 1932, cumpliendo labores de enfermera de combate. Dada la escasez de enfermeras, fue la única mujer que acompañó a las tropas colombianas, por lo cual abandonó su familia y su pueblo para proteger a su país.

Casos como los anteriores fueron llenando la historia de la incursión de las mujeres en los ejércitos, quienes desempeñaron un papel importante dentro de la guerra. En el 2000, las Naciones Unidas adoptaron la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad, en la que se buscaba poner fin a la desigualdad histórica de la participación de hombres y mujeres en el momento de asegurar la paz de sus países. Con dicha Resolución, se estableció un marco jurídico y político que exigía a las partes del conflicto tener en cuenta a la mujer como mediadora y negociadora no solo por sus valores y compromiso para evitar la violencia, sino por su derecho en la normativa internacional (Gallardo, 2012).

Durante el 2000, solo cinco países de la OTAN (Organización del Tratado del Atlántico Norte) disponían de políticas específicas para la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas. En el 2007, la OTAN se propuso poner en práctica dicha Resolución para ampliar el papel de la mujer en las operaciones de Naciones Unidas. Todo esto quedó plasmado en el informe CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming, y en el 2013, estas políticas ya estaban en 28 países. Aunque los países miembros ofrecieron igualdad de oportunidades a las mujeres, quedaron ciertas posiciones limitadas, principalmente posiciones de combate y algunas flotillas de submarinos (Caicedo et al., 2017).

Marco teórico

La identidad como explicación de la construcción social del papel de la mujer

El término identidad social es resultado de un proceso largo de investigación que ha cambiado la estructura de los sistemas y ha generado transformaciones (proceso adaptativo) y mutaciones (alteración cualitativa). En este orden de ideas, la identidad social ha llegado a orientarse por un conjunto de códigos y reglas, expuestas por Devereux (2014), como exigencias de cooperación y solidaridad. Como resultado se tiene una continuidad de relaciones sociales que trasciende más escenarios. El surgimiento de la identidad, en sus diferentes dimensiones, presupone una continuidad de las relaciones sociales en la vida del individuo, es decir, un mundo común que el individuo comparte, ya no solo con sus interlocutores

próximos en las redes de la sociabilidad cotidiana, sino también con otros individuos más lejanos, desconocidos y anónimos. Dicho de otro modo, a la relación Ego-Alter, que constituye la condición elemental de emergencia de la identidad, se añade un tercer término: la estructura condicionante del mundo social más amplio (Herrera Gómez, 2000).

La identidad está determinada por las percepciones e imaginarios sociales de los individuos cuando consideran que hacen parte de un grupo, por lo tanto, cada ser humano cree que pertenece a una categoría social, por ejemplo, su género, y esta creencia afecta directamente todo su desarrollo personal. Para Tajfel, “los individuos percibirían la sociedad compuesta por multitud de categorías sociales y tendrían conciencia de su pertenencia a alguna(s) de esa(s) categoría(s)” (Canto & Moral, 2005, p. 4).

De acuerdo con lo anterior, el desarrollo personal del ser humano depende de la categorización en diferentes dominios: la apariencia física, el comportamiento social, el desempeño académico y la influencia de las relaciones familiares, entre otros. De esta manera, los individuos crean una serie de estereotipos según caracterizaciones que lo hacen poseer rasgos de orden social y que les permiten pertenecer a un grupo o categoría con la que se sienten representados. Un claro ejemplo es la categorización del género: cuando el sistema de creencias es masculino, se determina una persona ruda o con gusto por la cerveza; en cambio, si se categoriza en el género femenino, se supone que la persona debe ser delicada y con gusto por ir de compras.

Pero no solo la identidad social constituye la personalidad del individuo, también se encuentra un componente personal, que en la teoría de la identidad social (TIS) se conoce como identidad personal. Esta identificación hace referencia a los aspectos individuales determinados por la genética y las experiencias propias: “identidad social se refiere a un sentimiento de similitud con otros, la identidad personal se refiere a otro sentimiento que lo diferencia de esos otros” (Canto & Moral, 2005, p. 4).

En el momento en que se enfrentan la identidad social y la identidad personal el individuo inicia un proceso que TIS conoce como “sesgos cognitivos básicos”, es decir, los pensamientos que las personas deben trabajar para poder crear una identidad propia y única. Entre estos sesgos están el favoritismo endogrupal y la homogeneidad exogrupal (Fernández & Latorre, 2018)

La homogeneidad exogrupal es entendida como la creencia de que todos los miembros de un grupo externo a la persona son muy parecidos e incluso iguales entre sí. Esto produce los estereotipos de cada caracterización social, cuya homogeneización se basa comúnmente en la raza, la religión, la nacionalidad, la especialización universitaria, la edad y el sexo, entre otros. Por lo tanto, los anteriores aspectos

afectan la “legitimación social” de los roles del género masculino y femenino en la sociedad (Kimble et al., 2002).

Ahora bien, para hablar de equidad de género es importante tener en cuenta que este concepto ha sido estudiado y definido por varios intelectuales, como Brailovsky et al. (2001), Palomar Vereá (2005) y Antolín (2003). Así, el género incide en el accionar de toda persona, mediante la asignación social de los roles dependiendo de su sexo, lo que se irá afianzando en las interacciones sociales; además, para la construcción de identidad de género se tendrá en cuenta una serie de reglas y roles asignados a cada persona (Brown & Soto, 2007).

El panorama para Colombia en cuanto a equidad de género es bastante tardío, a pesar de haber contado desde el siglo XIX con grandes lideresas, pues fue hasta los años ochenta que, con la Ley 51 de 1981 sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer, se abrió el paso a una era más imparcial. Aun cuando se establece una era más equitativa permanecen estereotipos de género muy arraigados en el país. Algunos estereotipos de género asociados a la mujer son estos: sumisa, emocional, tranquila, limpia, ordenada y artística. Con respecto a los hombres los estereotipos son los siguientes: agresivo, ruidoso, desordenado, atlético, orientado a la ciencia y a la matemática.

Los hombres y las mujeres no están imposibilitados de realizar ninguna actividad por el solo hecho de pertenecer a uno de estos géneros. Las diferencias entre ambos no son necesariamente obstáculos para incursionar en actividades tradicionalmente masculinas o femeninas: el trabajo y la voluntad de realización pueden superar cualquier dificultad (Brailovsky et al., 2001).

En conclusión, la equidad aumenta a partir de una identidad social más abierta y menos sesgada en la forma en que los demás perciben al individuo. Esa construcción del yo que se quiere ofrecer a los actores sociales va a tener relevancia en las relaciones sociales y los diferentes campos laborales. Los hombres, entonces, tienen que aceptar la figura de una mujer empoderada, capaz de alcanzar grandes logros, y dejar atrás el temor o la impotencia de ver a alguien del sexo femenino teniendo los mismos o mejores logros.

Estados Unidos: punto de referencia en la inclusión de la mujer en el Ejército

Los referentes teóricos que se presentan a continuación hacen parte de estudios realizados en cuanto a la caracterización sociodemográfica y la integración de las mujeres en el ejército de los Estados Unidos. Es importante aclarar que para el presente estudio los avances que ha tenido el ejército estadounidense en cuanto a

la incorporación de las mujeres a las tropas resalta procesos que pueden ser incorporados en el ejército colombiano, debido a sus resultados y al reconocimiento de los Estados Unidos como el país potencia en cuanto a asuntos militares a nivel mundial. Además, la amplia experiencia de este país en asuntos de seguridad, desde su participación en la Primera y Segunda Guerra Mundial y en la guerra del Golfo Pérsico, lo posicionan como un referente en cuanto a las buenas prácticas de integración de la mujer en asuntos de seguridad y defensa.

Dentro del análisis de estudios realizados se destaca el de Asch et al. (2016). En su obra se desarrolla un estudio en dos fases para abordar la brecha en la información cuantitativa sobre las diferencias en la progresión de la carrera de oficiales según el sexo y los factores exógenos que explican estas diferencias. Otro trabajo destacado es el realizado por Szayna et al. (2016), en el que se evalúan los desafíos potenciales para la integración de las mujeres en las Special Operations Forces (SOF), obra que muestra cómo se validan los estándares ocupacionales SOF para las posiciones controladas por el Comando de Operaciones Especiales de EE. UU. El informe resume la historia de la integración de las mujeres en las fuerzas armadas de los EE. UU., revisa el estado actual del conocimiento sobre la cohesión en unidades pequeñas y analiza la aplicación de estándares de género neutrales a las SOF. Además, identifica estándares profesionales ampliamente acordados para la validación de ocupaciones físicamente exigentes y ayuda a los componentes del servicio SOF con la aplicación de estos estándares. El informe también analiza los datos primarios, una encuesta al personal de las integrantes de las SOF y una serie de discusiones de grupos focales sobre los posibles desafíos para la integración de las mujeres. El informe presenta recomendaciones sobre el proceso de implementación de la integración de las mujeres en SOF.

Finalmente, el trabajo de Schaefer et al. (2015) desarrolla una investigación para el Cuerpo de Marines de los EE. UU. sobre cuatro tareas: 1) revisar el literatura sobre la integración de mujeres en combate terrestre y otras ocupaciones físicamente exigentes, 2) entrevistar representantes de organizaciones que han integrado a las mujeres en ocupaciones físicamente exigentes, 3) estimar los costos de las potenciales iniciativas para promover el éxito integración de género y 4) desarrollar un enfoque para el monitoreo implementación de la integración de género en la infantería. Las preguntas de investigación fueron las siguientes: ¿Qué problemas pueden surgir si las mujeres están integradas en la Infantería del Cuerpo de Marines? ¿Qué esfuerzos han sido exitosos al abordar estos problemas en el pasado? ¿Qué costos potenciales son probablemente asociados con la integración del género? Como resultado presentan un resumen histórico de la integración de

las mujeres en el Ejército de los EE. UU. Además, exploran la importancia de la cohesión y la influencia. El informe culmina con un resumen de los esfuerzos de monitoreo previos, las estrategias para esta actividad y las recomendaciones para la implementación de la equidad en el cuerpo de Marines.

A partir del recuento anterior se piensa en los aspectos que debe contemplar la integración de las mujeres en las fuerzas armadas. Al respecto, Echevarría (1990) refiere que existen cuatro factores que actúan de forma conjunta para permitir la integración de la mujer en las fuerzas armadas de los países occidentales. El primero sería el factor político, que permite el reconocimiento de los derechos de la mujer y la igualdad frente a los demás miembros. El segundo es el factor laboral, que permite el trabajo sin discriminación. El tercer factor es el sociológico, que evite el encasillamiento en los roles tradicionales por sexo y que haga posible mayor equidad en la delegación de funciones y tareas. Por último, está el factor militar, que proporciona mayor profesionalización al personal de oficiales incorporado sin importar el género.

Cuando se analiza el marco legal de los derechos en Estados Unidos, se encuentra que los factores nombrados están relacionados específicamente en el título 2 de la Ley de Derechos Civiles de 1964 de Estados Unidos. Dicha ley incluye a las mujeres en los estatutos antidiscriminatorios, ya que antes no eran asignadas a todos los puestos que requería la Fuerza, en especial, aquellos en los que estaban expuestas al combate directo. Así, estaba cerrado el acceso, por ejemplo, a la infantería, al arma acorazada, a los zapadores, a operaciones especiales, a la artillería antiaérea (corto alcance), a la artillería de campaña y a ser piloto de helicóptero de ataque, funciones que se veían restringidas no por la ley, sino por una política general.

Lo anterior legitimó el papel de las mujeres en el Ejército estadounidense y permitió que se asimilara su presencia en el sector defensa del país. A esto se sumó la promoción de la igualdad en diferentes conferencias sobre relaciones humanas y conductas sexuales, entre otras. Un claro ejemplo de ello es que en 1976 ingresaron las primeras cadetes en West Point. Era un total de 119 alumnas, que estudiaron por cuatro años, de las cuales se graduaron 64 (el 10 a 12 %). Al principio ellas no recibían en su totalidad los mismos entrenamientos que los cadetes, por ejemplo, en vez de tomar clases de boxeo, ellas entrenaban defensa personal (González, 2005).

Dave Philipps y Thomas Gibbons, corresponsales nacionales que cubren notas sobre veteranos y militares en Estados Unidos, afirman al respecto: “Otros creerán que es un paso atrás para otras ramas militares, lo que sí es cierto es que es un hito para la infantería de Marina, por su resistencia al integrar mujeres a sus fuerzas de

combate” (Philipps, 2017). Por otra parte, en el entrenamiento de infantería del Ejército norteamericano, hombres y mujeres han caminado por el bosque en escuadrones mixtos durante dos años, pero para los infantes de marina “unir hombres y mujeres distraería a los reclutas y quizás intimidará a las infantes de marina”. No obstante, no todos piensan así, pues, según un oficial de la Marina que se negó a ser nombrado porque no se le permitía hablar públicamente, este avance por integrar a la mujer con los hombres se debió a la falta de reclutas en el tiempo de entrenamiento de invierno.

Últimamente en el Ejército de Estados Unidos se han evidenciado intenciones de inclusión de las mujeres en cargos anteriormente dispuestos para hombres, pero frente a esto se han creado barreras y dualidades, con afirmaciones sobre la rebaja en estándares físicos que significaría la presencia de las mujeres en la Marina. Por ejemplo, la teniente coronel retirada Kate Germano, quien dirigió el batallón de mujeres segregadas en la Isla Parris de 2014 a 2015, fue expulsada luego de criticar cómo se capacitaron las reclutas, porque según ella, se les dieron estándares de entrenamiento más bajos y frecuentemente eran objeto de burla por parte de los hombres, quienes abandonaban el campo de entrenamiento. Respecto a su opinión, los funcionarios de la Isla Parris y el Pentágono se negaron a dar explicaciones (Philipps, 2019). Aun así, sus niveles de inclusión han crecido significativamente.

Debido a esta política de inclusión en puestos de combate, las militares norteamericanas han podido participar en roles anteriormente imposibles para ellas. Por ejemplo, dos mujeres han marcado un hito en la historia al convertirse en las dos primeras soldados en superar las pruebas de la Escuela de los Ranger dentro del Regimiento de Infantería Ligera. Ellas, junto con 94 hombres, superaron los 62 días del curso de liderazgo, que adoctrina a los participantes en cómo combatir la fatiga, el hambre y el estrés para dirigir a los soldados durante pequeñas operaciones en la unidad de combate.

Este curso desarrollado en Fort Benning, Georgia,

Consistía en difíciles entrenamientos en bosques, terrenos montañosos y pantanos de Florida, además exigía entrenamiento físico, como 49 flexiones de brazo, 59 abdominales, una carrea de cinco millas en 40 minutos y 6 sentadillas; una prueba de natación, de navegación, una marcha a pie de 12 millas en tres horas, distintos cursos de obstáculos, cuatro días de entrenamiento en la montaña, saltos en paracaídas; asaltos aéreos en helicópteros, múltiples movimientos en barco; y 27 días de patrullas de combate simuladas. (Dos mujeres hacen historia militar en EE. UU. al convertirse en las primeras ‘Ranger’, 2015)

De acuerdo con lo anterior, el Ejército busca que hombres y mujeres carguen con los mismos morrales, arrojen las mismas granadas y porten las mismas ametralladoras. Igualmente buscan restar importancia a los nuevos soldados de infantería femenina, para que no se les vea como desiguales: en el curso participan desde atletas de preparatoria hasta una madre soltera con título culinario.

Las nueve compañías de infantería están integradas por escuadrones mixtos, se preparan desde que amanece hasta que anochece, duermen en habitaciones separadas por género y en literas de metal. Para que poderse graduar deben cumplir las siguientes pruebas: lanzar granadas a 35 metros, arrastrar 15 metros un maniquí de entrenamiento de 121,6 kilos y completar una marcha de 19,3 kilómetros cargando 30,8 kilos.

Es de resaltar que las mujeres norteamericanas han hecho un excelente trabajo no solo en los cursos militares, sino también en la guerra, puesto que se ha visto su participación directamente en enfrentamientos. Aunque no pertenezcan propiamente a tropas de combate, sí han desarrollado estas labores. Un claro ejemplo de esto es en Afganistán e Iraq, donde a casi 14.000 mujeres se les otorgó la insignia de Acción en Combate; allí fue completamente normal que la mayoría de los hombres que lideran el Ejército hubiera prestado servicio con mujeres. Muchos de ellos resaltan el desempeño de estas militares, por ejemplo, el mayor general Jeffrey Snow, quien afirma: “Ahora tenemos una generación que solo quiere cumplir la misión y tener a las personas más talentosas para hacerlo” (Philipps, 2017).

Método

El enfoque utilizado para el presente trabajo fue cualitativo, dentro del cual se buscó la interpretación, uso y recolección de información empírica, con el fin de revisar los momentos habituales desde la perspectiva de quienes están continuamente interpretándose y definiéndose en diferentes situaciones (Taylor & Bogdan, 1998). A partir de esta información, se quiere visualizar qué piensa y qué hace en su diario vivir la población en estudio, en este caso, las mujeres estadounidenses y colombianas que se desempeñan como militares, para identificar las situaciones que viven en el área de combate o en su lugar de trabajo.

El método es fenomenológico y transcurre en tres etapas. La primera es la descripción, que se refiere al aporte teórico y conceptual del enfoque de género y su relación con el Ejército de los Estados Unidos. También hace referencia a la elección de la técnica de recolección de datos y el protocolo para la descripción de los hallazgos. La segunda etapa es la estructuración, que consiste en el alistamiento de

las entrevistas y en determinar las características poblacionales de las once mujeres militares de Colombia y de Estados Unidos (dos y diez, respectivamente). Ellas de manera voluntaria fueron entrevistadas bajo el modelo de un muestreo no probabilístico en el que no se busca generalizar los hallazgos, sino comprender el papel que tiene la mujer en el Ejército. El instrumento de recolección de datos fue la entrevista semidirigida, construida con el fin de indagar sobre las experiencias a lo largo de su carrera profesional, los motivos que las llevan a ingresar a las Fuerzas Militares y las diferentes situaciones que viven a diario, de acuerdo con las categorías centrales del estudio (tabla 1). La tercera etapa es la discusión de los hallazgos.

Tabla 1. Cuadro de categorías centrales del estudio

Categoría	Definición operacional
Motivación para ingresar al Ejército	Entendida como los impulsos que llevan a una persona a escoger como proyecto profesional ser miembro del Ejército Nacional.
Dificultades en combate	Entendida como las situaciones difíciles de una mujer en combate.
Importancia de la mujer en combate	Entendida como el valor que tienen las habilidades y destrezas de una mujer en el campo de combate.
Desarraigo de la vida civil	Entendido como los aspectos que añora o extraña de su vida civil al ingresar al Ejército.

Fuente: Elaboración propia

Las entrevistas se hicieron de manera virtual y se dividieron en dos partes. En la primera se recolectaron datos sociodemográficos (edad, grado, lugar de procedencia, tiempo en la fuerza, lugar y área de trabajo). En la segunda, a partir de diez preguntas, se indagó sobre las categorías mencionadas anteriormente, en las cuales las participantes podían responder de manera abierta lo que se les preguntaba respecto a sus experiencias como mujeres militares.

El análisis de la información se hizo a partir del reconocimiento semántico de palabras como vocación militar, influencia familiar, cambios físicos, respeto, confianza, habilidades, familia y dependencia entre otras. De esta manera, se trianguló la información para poder adoptar diferentes perspectivas y dar respuesta a la problemática central del estudio.

Resultados

Los resultados describen las experiencias que han tenido algunas mujeres militares del Ejército de Estados Unidos y del Ejército de Colombia. De igual manera, se presenta la triangulación hecha entre las categorías de estudio, las entrevistas de las mujeres militares estadounidenses y las entrevistas de las mujeres militares colombianas. Es importante anotar que las descripciones se hacen en torno a las cuatro categorías centrales que se proponen, a saber, 1) motivación al ingresar al ejército, 2) dificultades en combate, 3) importancia de la mujer en combate y 4) desarraigo de la vida civil.

Experiencias de las mujeres militares del Ejército de Estados Unidos

Los hallazgos dentro de esta exploración se hicieron a partir de las experiencias de vida de dos mujeres de Estados Unidos: una teniente coronel de 46 años, abogada y asesora jurídica, con trece años en la Fuerza, nacida en Minnesota; y una oficial técnica de rango CW3 de 40 años de edad, gerente de Proyectos y Operaciones de la Oficina Legal, con 18 años y medio en la Fuerza, nacida en New Jersey. Ellas se reconocerán como entrevistada 1 y 2 respectivamente. Las entrevistas tuvieron lugar de manera virtual a través de un formulario semiestructurado que indagaba sobre sus experiencias y percepciones como mujeres militares a partir de doce preguntas. Al respecto, los resultados encontrados fueron los siguientes:

Con respecto a las motivaciones para ingresar al Ejército, las entrevistadas manifiestan un impulso de desarrollo profesional que permitía la consecución de una carrera con beneficios salariales más fijos que cualquier otra. Esto se observa en la respuesta de la entrevistada 2: “Me motiva el dinero para la universidad y la opción de carrera”; sin embargo, no solo el empleo estable es una motivación. Llama la atención la respuesta de la entrevistada 1, quien resalta la importancia del servicio a la comunidad y la preocupación por los conflictos internacionales que desatan los hechos de guerra: “Quería servir a mi país. Me inspiró mucho el hecho de que había militares prestando servicio después de los ataques del 11 de septiembre del 2001, y en la invasión de Iraq en 2003”. También ambas entrevistadas dan un valor motivador a las relaciones que se generan dentro de su mismo país y fuera de él:

Tener la oportunidad de intercambiar ideas y experiencias con militares de otras culturas. Claro que me ha encantado poder tener intercambios con nuestros socios en Latinoamérica, dado mi interés en la región. Creo que todos podemos crecer como seres humanos y como militares, entre más nos conocemos y nos entendemos. (Entrevistada 1)

Claramente se observa la incidencia del sistema militar internacional en asuntos regionales y cómo desde la perspectiva de una mujer esta es una oportunidad de construcción de lazos que propician intercambio de experiencias para el fortalecimiento del sistema internacional.

En cuanto a la motivación por fortalecimiento de relaciones internas, es evidente la vocación de servicio a la comunidad a través de la labor que se desempeña como mujer militar cuando la entrevistada 2 afirma que siente satisfacción al “servir a las personas sabiendo que soy directamente responsable de su capacitación, sus evaluaciones, sus premios y de proporcionar elementos y recursos para ayudar a realizar sus tareas diarias”.

Los hallazgos en cuanto a las dificultades en combate dejan ver que indudablemente las mujeres militares estadounidenses no se quedan en su país, por lo tanto, sus experiencias relatan los hechos que viven cuando son enviadas a otros países. Las dos entrevistadas comparten su experiencia en Iraq y cuentan que lo más difícil para ellas fue “balancear la vida militar y la vida familiar” (entrevistada 1), así como el desapego de sus hijos: “Dejar a mi hijo de 14 meses cuando me enviaron a Iraq” (entrevistada 2). Otro factor que se relata dentro de las situaciones difíciles en combate es el mismo ejercicio de liderazgo de la mujer, que la lleva a construir relaciones de confianza con su equipo. Al respecto, la entrevistada 1 afirmó: “Ganar la confianza de los hombres y los comandantes y convencerlos de que todos estamos en el mismo equipo y de que las mujeres no somos una amenaza para ellos en el campo de batalla es la primera dificultad con la que una mujer se encuentra”.

Otra dificultad en combate tiene que ver con las condiciones para garantizar la higiene personal:

Hay momentos en que una unidad está en misiones durante semanas o meses. Las toallitas para bebés no proporcionarán la limpieza que necesita una mujer. Un baño “de pájaro” no interrumpirá el periodo [...]. Las mujeres necesitan equiparse con kits especiales de higiene. Los hombres reciben kits de afeitado. (Entrevistada 2)

La siguiente exploración se hace en la categoría de importancia de la mujer en combate. Se reconoce el valor de la mujer como comandante, involucrada en el proceso de toma de decisiones y ejerciendo un papel de líder, desde el cual aporta

al Ejército una perspectiva diferente que, a la vez, implica la puesta en escena de habilidades con las que cuentan las mujeres. Esto se observa cuando la entrevistada 1 afirma: “Además, en ambos casos hay que reconocer que las mujeres traemos una perspectiva y habilidades distintas; y creo que esto es bueno”. Al respecto, la entrevistada 2 afirma:

La perspectiva de una mujer es única. Además, las mujeres han estado sirviendo en combate desde el principio de los tiempos. Nos hemos disfrazado para servir. Hemos servido en muchas otras compañías, pero es importante que las mujeres sirvan como comandantes de combate para que sean ellas quienes tomen las decisiones.

Estas respuestas demuestran que las entrevistadas ven en ellas habilidades y destrezas que fortalecen su labor como mujer militar. De manera específica reconocen que ellas no solo pueden ejercer una gran labor, sino que también pueden llegar a comandar una unidad cuando el servicio lo requiera.

Por último, se indaga sobre la cuarta categoría, desarraigo de la vida civil, con la pregunta ¿qué aspectos extrañaban de su vida civil? Frente a este interrogante, las entrevistadas centraron sus respuestas en la estabilidad que da ser civil en la vida cotidiana: “Extraño la estabilidad de la vida diaria en el lado civil; no hay muchas emergencias y todo va más o menos bien” (entrevistada 1). “Normalmente el Ejército nos exige que nos mudemos cada tres años, así que la vida militar puede no ser estable cuando eres madre” (entrevistada 2). El comentario final muestra una inclinación hacia la satisfacción de una identificación social de género, la de “mujer madre”, que aun en países del primer mundo se vive como algo importante para la mujer.

Experiencias de las mujeres militares del Ejército de Colombia

Las mujeres militares entrevistadas fueron ocho: dos subtenientes recién graduadas de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (en adelante, ESMIC) (entrevistadas 1 y 2), dos tenientes que se desempeñan como comandantes del personal femenino de la ESMIC (entrevistadas 3 y 4), una mayor que se desempeña como jefe del Departamento de Psicología de la ESMIC (entrevistada 5), dos capitanes del Ejército Nacional de Colombia (entrevistadas 6 y 7), y una teniente coronel del Departamento de Personal (CEDE-1) del Ejército (entrevistada 8).

La exploración inicia en la categoría de motivación al ingresar al Ejército. Las entrevistadas manifiestan su vocación por el servicio como factor importante para tomar la decisión de incorporarse al Ejército: “sentir la necesidad de servir a la población” (entrevistada 3), “mi familia y la colaboración a la población civil que hace el Ejército” (entrevistada 4) y “poder servir a la sociedad” (entrevistada 6).

En la categoría de dificultades en combate es importante reconocer que en Colombia se vive un conflicto interno desde hace más de 50 años. La guerra irregular hace de las condiciones políticas y sociales un factor que demanda un Ejército robusto y fortalecido para poder enfrentar los componentes de este tipo de guerra. El entrenamiento militar, entonces, constituye un elemento clave para el ejercicio de las labores de tropa. En Colombia, los soldados en su ciclo de operaciones, descanso y entrenamiento (en adelante, CODE) duran aproximadamente cinco meses. Hoy por hoy, en las diferentes variaciones del conflicto armado, este tiempo puede ser hasta de siete meses. Cabe decir que ellos tienen sus provisiones y cada quince días los abastecen. Normalmente, por las dificultades del terreno y situación operacional, hay lugares a los que no se pueden desplazar con vehículos debido a la presencia de grupos armados organizados (GAO). Al respecto la entrevistada 8 manifiesta:

Una mujer que está en la capacidad de ir al área tiene que ser una mujer excelente físicamente, que no le importen las incomodidades de la selva, como no bañarse todos los días, soportar cólicos, mareos, sabiendo que las bases no están cerca de su ubicación y estar segura que sus hombres la van a respetar a la hora de impartir un orden, demostrando ejemplo y liderazgo.

Además, una mujer combatiente debe cargar entre 45 y 70 kg y caminar marchas de 5 a 12 km, con alturas de 200 a 1.800 metros con las características particulares del territorio colombiano. Debe estar interna con soldados que están prestando servicio militar obligatorio o soldados profesionales, quienes no están acostumbrados a ver mujeres militares con mando de tropa.

Otra dificultad que manifiestan tener las entrevistadas es la que tiene que ver con las condiciones de salubridad e higiene: “lo más difícil para una mujer en el combate van a ser las condiciones higiénicas, el esfuerzo físico y el mando con los soldados” (entrevistada 5); “la menstruación” (entrevistada 7). La entrevistada 3 dice que “la adaptación a la vida militar”, mientras que la respuesta de la entrevistada 4 es “el acoso sexual y laboral”.

Al explorar la categoría de importancia de la mujer en el combate, los hallazgos muestran respuestas sexistas y estereotipadas, en las que las entrevistadas piensan que

una mujer en el área podría permitir más acceso a la población civil que un hombre y, visitando hogares vulnerables, prestando servicios médicos, dialogando con las familias de comunidades que muchas veces no son afectos al Ejército, recolectando información de la presencia del enemigo, y ayudar así al desarrollo de operaciones. (Entrevistada 2)

En contraste, la entrevistada 5 responde:

No considero que sea esencial, ya que las tareas que se efectúan en el área de operaciones son muy complejas y, si bien a una mujer no le queda imposible efectuarlas, le va a costar mucho trabajo adaptarse a un entorno al que no está acostumbrada, donde requiere un esfuerzo físico al que su fisiología de mujer no está ajustada.

Cuando hablan del principio de sorpresa también explicaban que una mujer en combate “ayudaría a aplicar el principio de sorpresa, dado que los GAO no tiene conocimiento de mujeres militares en la selva, y podrían pasar desapercibidas si toman apariencia de una compañera de ellos” (entrevistada 7).

En la última categoría, desarraigo de la vida civil, las entrevistadas consideran que lo que más extrañan de su vida civil es tener el control de su tiempo y hacer actividades que antes hacían como mujeres civiles. Tal como lo dice la entrevistada 6:

Cuando ingresas al Ejército, tomas otro modelo de mujer, ya no puedes ser esa niña mimada que puede hacer lo que quiera cuando lo planea, sino que tienes que ser una mujer fuerte, cumplir órdenes así te gusten o no, porque eres su comandante y tienes vidas a tu mando. Ya no respondes por tus acciones, sino que llevas en tus hombros la responsabilidad del mando, dejas de un segundo plano tus necesidades y lo único que importa son tus subalternos.

El comentario anterior deja ver nuevamente los estereotipos sociales de género por los que se encamina a la mujer a las actividades estéticas y a los hombres a las actividades físicas (Frömel et al., 2002).

Discusión

Tanto en Colombia como en Norteamérica existen políticas de inclusión. Por una parte, en Colombia existe el Decreto 2129 del 7 de octubre de 1976, que históricamente le permitió el ingreso a doce mujeres profesionales a las filas armadas, cuyo servicio siempre fue voluntario, con excepción de circunstancias en las que el país y el gobierno nacional exigieran lo contrario.

Del mismo modo, Estados Unidos desde 1910 creó el cuerpo de enfermeras del Ejército para cumplir con labores netamente logísticas. La gran diferencia entre

los dos países es que en abril del 2016 el expresidente Barack Obama abrió todas las posiciones militares para las mujeres, incluidas las unidades de combate, mientras que en Colombia no se ha establecido ninguna política que las incluya directamente en posiciones de combate.

Los ejércitos de Colombia y de Estados Unidos cuentan con dos escuelas de formación, una de oficiales y otra de suboficiales. Ambos países desarrollan cursos de combate en tierra, aire y mar, de los cuales, la mujer militar colombiana en combate solo puede realizar el Curso Avanzado de Combate (CAC), y su participación está restringida en cursos como el de Lancero, Kaibil y Ranger; mientras que en Estados Unidos ya pueden hacer parte del cuerpo de Marines, Fuerzas Especiales y cursos de Ranger.

Al hacer un análisis reflexivo sobre la igualdad de género en ambos ejércitos, se evidencia que en Colombia existen menos posibilidades para la mujer que en Estados Unidos. Las sociedades son diferentes, pero la comparación tiene por objeto pensar en la incursión de la mujer militar dentro de una cultura estereotipada y con arraigo de identidades sociales establecidas por milenios desde lo masculino (el hombre como guerrero). La predominancia de lo masculino en el ejército no es un tema de solo países como Colombia, también lo vive la sociedad europea, el Oriente medio, Asia y EE. UU.; sin embargo, la movilización de la mujer hacia la incursión dentro del mundo militar ha sido un fenómeno desde la antigüedad. En consecuencia, los esfuerzos que se hacen ahora por legitimar su labor comprenden el fruto de años de incorporación y evolución de la presencia femenina en las filas. Si se observa en las entrevistas realizadas a las diez mujeres, hay una clara inclinación al servicio, factor que es de suma importancia para el desempeño de cualquier actividad dentro del medio militar: la vocación resulta ser el llamado que la mayoría de las mujeres siente para dejar los estereotipos sociales de género que aún cobijan la sociedad actual.

La mujer en el Ejército no solo debe dejar su papel como civil, sino incorporarse en una cultura masculina, lo cual demanda un proceso de homogenización para lograr un encuadre social y adaptarse al medio militar. Por tanto, las mujeres militares se enfrentan a disyuntivas como la de caracterizarse con cualidades masculinas sin perder las femeninas, lo que implica una mayor exigencia emocional para ellas si quieren lograr una completa adaptación (Fernández & Latorre, 2018).

Actualmente, en Colombia las mujeres tienen la posibilidad de escoger, desde su escuela de formación, entre siete armas, tres de las cuales son de combate, mientras que las otras cuatro son de apoyo para el combate. Por su parte, Estados Unidos cuenta con nueve armas y trece diferentes especialidades. Hay que tener en cuenta

que, en Colombia, ningún militar puede escoger desde su escuela de formación el arma de Fuerzas Especiales.

Teniendo en cuenta los resultados del estudio y contrastándolos con los manuales de operaciones, se puede decir que la mujer combatiente tendría una mejor adaptabilidad en las Fuerzas Especiales, dado que el tiempo de operación es de quince días a un mes dependiendo de las implicaciones de la operación. El Ejército norteamericano no está haciendo control territorial como otra unidad normal que asegura su jurisdicción con estar de cuatro a cinco meses internos en la selva, sino que si la misión es de acción directa, ya tienen un objetivo claramente identificado, darían el golpe y se efectuaría su extracción del lugar. Si, por el contrario, no cuentan con información, la misión sería de reconocimiento, entonces, sí podrían durar más días en el área, el equipamiento sería más ligero, la ración, de menor cantidad.

Los soldados que conforman este grupo especial son soldados profesionales, suboficiales y oficiales que han luchado por llegar hasta ahí, no están prestando servicio militar obligatorio, por ende, su disposición es total a la disciplina de un militar. Asegura un coronel de Fuerzas Especiales que muchas veces los hombres pertenecientes a estos grupos se caracterizaron como mujeres para pasar desapercibidos por el enemigo, utilizando pelucas y elementos propios de una mujer. Esta actividad la podría hacer mejor una mujer, que no necesita de elementos que la ayuden a tomar esta figura.

En este sentido, la figura estereotipada de una mujer en el teatro de operaciones serviría para llegar más fácilmente a la población civil, prestar asistencia a las personas más vulnerables como niños y ancianos y promover cohesión en unidades pequeñas, tal y como lo demuestran los estudios de por Szayna et al. (2016).

Conclusiones

El análisis reflexivo sobre el papel de las mujeres en el Ejército a partir de la comparación de experiencias del Ejército de Estados Unidos y el Ejército de Colombia se convierte en un paso para seguir acercándose al reconocimiento de la labor de las mujeres militares en Colombia. Esto implica que se deben realizar más estudios comparativos de experiencias y buenas prácticas de otros países en cuanto a la incorporación del enfoque de género en sus ejércitos, como es el caso de Francia, España y, a nivel regional, Chile. Estos ejércitos vienen trabajando en equidad e igualdad entre hombres y mujeres dentro de sus procesos administrativos y operacionales de la mano de entidades como ONU Mujeres.

Por otro lado, este estudio deja ver la necesidad de plantear lineamientos estratégicos que profundicen en el perfil de las mujeres militares, teniendo en cuenta un enfoque de inclusión que ya viene adoptando el Ejército colombiano en materia de salud física y mental. Valdría la pena tener en cuenta dentro de estas disposiciones la labor de la mujer en el campo de combate, con el fin de generar rutas para garantizar sus condiciones de salubridad, protección de derechos y condiciones que el ejercicio del trabajo lo requiera, con el fin de recibir un trato equitativo e igualitario.

Finalmente, se aborda la necesidad de la transversalización del enfoque de género para lograr que todos los procesos, procedimientos y acciones dentro de la institución apunten al fomento de la cultura de equidad. Para ello, se deben tener en cuenta los contextos sociales en los que se habita y tratar de romper con los estereotipos sociales de género que limitan la labor de las mujeres militares.

Referencias

- Antolín, L. (2003). *La mitad invisible. Género en la educación para el desarrollo*. Ecsur.
- Asch, B. J., Miller, T., & Weinberger, G. (2016). *Can we explain gender differences in officer career progression?* RAND Corporation.
- Brailovsky, D., Herrera, S., & Santa Cruz, E. (2001). *La desigualdad en la educación para varones y mujeres en el jardín de infantes. En 0 a 5 la educación en los primeros años*. Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico S.R.L.
- Brown, L., & Soto, H. (2007). Reflexiones sobre equidad de género y educación inicial. *InterSedes. Revista de las Sedes Regionales*, 8(14), 33-48.
- Caicedo, A., García, M., López, E., Castillo, A., Narváez, A., Ramírez, H., Barreto, J., Lucero, J., & Londoño, J. D. (2017). *Mujeres militares. Historias de grandeza al servicio de la paz*. ONU mujeres; Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia.
- Canto, J., & Moral, F. (2005). El sí mismo desde la teoría de la identidad social. *Escritos de Psicología*, 7, 59-70.
- Devereux, G. (2014). Capital controls, global liquidity traps, and the international policy trilemma. *The Scandinavian Journal of Economics*, 116, 158-189.
- Dos mujeres hacen historia militar en EE. UU. al convertirse en las primeras 'Ranger'. (2015). *La Información*. https://www.lainformacion.com/mundo/dos-mujeres-hacen-historia-militar-en-eeuu-al-convertirse-en-las-primeras-ranger_wgtpu8whhce0bokwsac1j4/
- Echevarría, C. (1990). Aproximación psicosociológica. La formación militar y sus roles, pautas, escenarios y objetivos futuros. *Cuaderno de Estrategia*, 19, 59-81.
- Fernández, A., & Latorre E. J. (Eds.). (2018). *La construcción del rol de la mujer militar*. Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdoba". <https://doi.org/10.21830/9789585692831>
- Fernández, A., & Latorre, E. J. (2018). Perfil sociodemográfico de los futuros oficiales del Ejército Nacional de Colombia. En A. Fernández, & E. J. Latorre (Eds.), *La construcción del rol de*

- la mujer militar*. Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. <https://doi.org/10.21830/9789585692831>
- Frömel, K., Formánková, S., & Sallis, J. F. (2002). Physical activity and sport preferences of 10 to 14 year-old children: A 5-year prospective study. *Acta Universitatis Palackianae Olomucensis. Gymnica*, 32(1), 11-16.
- Gallardo, P. (2012). La mujer militar en las Fuerzas Armadas. *Cuadernos de Estrategia*, 157, 139-174.
- González, A. (2005). Aspectos psicosociales de la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas. En *Mujer, Fuerzas Armadas y conflictos bélicos: una visión panorámica*. Ministerio de Defensa.
- Herrera Gómez, M. (2000). La relación social como categoría de las ciencias sociales. *REIS, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 90, 37-77. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99717877002>
- Kimble, C., Hirt, E., Díaz-Loving, R., Hosch, H., Lucker, G. W., & Zárate, M. (2002). *Psicología social de las Américas*. Pearson.
- Palomar Vereá, Cristina. (2005). La política de género en la educación superior. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 3(21), 7-43. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362005000100007&lng=es&tlng=es
- Phillips, D. (2017). Mujeres en combate: el valor femenino en la línea de fuego. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2017/06/10/espanol/mujeres-a-combate-el-valor-femenino-en-la-linea-de-fuego.html>
- Schaefer, A. G., Wenger, J., Kavanagh, J., Wong, J., Oak, G., Trail, T., & Nichols, T. (2015). *Implications of integrating women into the Marine Corps Infantry*. RAND Corporation.
- Szayna, T. S., Larson, E., O'Mahony, A., Robson, S., Schaefer, A., Matthews, M., Michael Polich, J. M., Ayer, L., Eaton, D., Marcellino, W., Kraus, L., Posard, M., Syme, J., Winkelman, Z., Wright, C., Zander, M., & Welsler, W. (2016). *Considerations for integrating women into closed occupations in U. S. Special Operations Forces*. RAND Corporation.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroups relations*. Londres: Academic Press.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (1998). *Introduction to qualitative research methods: A guide and resource* (3ª Ed.). John Wiley & Sons.

Esta página queda intencionalmente en blanco

El rol de la mujer militar y su aporte a la sociedad en el posacuerdo de paz¹

10

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.10>

Mónica Paola Ortega Guzmán²

Juan Fernando Gil Osorio³

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

Resumen

El espacio de la mujer en las Fuerzas Militares implica una lucha permanente por los derechos y la igualdad, así como pensar un rol femenino militar dispuesto para los deberes propios de la institución en pos de un ejercicio constante de la dignidad y los derechos humanos. Esto se ha traducido en un actuar dentro y fuera de las Fuerzas Militares para acatar la misionalidad militar y asumir la defensa de los derechos a la igualdad y la paz. De esta forma, la mujer militar se ha convertido en un agente clave para la construcción de paz y el cumplimiento de los fines constitucionales de la sociedad colombiana en el posacuerdo.

Palabras clave: carrera militar; equidad; Fuerzas Militares; igualdad; mujer; paz

Introducción

Este capítulo busca comprender en qué medida la inclusión de las mujeres en las Fuerzas Militares (FF. MM.) y la implementación de una perspectiva de género en el quehacer militar puede reconfigurar una serie de roles —gestados en el marco de los derechos humanos (DD. HH.)— que contribuyan a una misionalidad para la implementación de los Acuerdos de Paz. Para ello, se analiza desde una perspectiva

1 Este capítulo presenta los resultados del proyecto de investigación “Observatorio de derecho operacional” del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), categorizado en B por Minciencias y con código de registro COL0082556. Los puntos de vista y los resultados de este artículo pertenecen a los autores y no reflejan necesariamente los de las instituciones participantes.

2 Abogada (Universidad Católica de Colombia). Posgrado en Derecho Constitucional y Administrativo.

3 Doctorando en Derecho (Universidad Externado de Colombia). Máster en Derechos Humanos y Democratización (Universidad Externado de Colombia y Universidad Carlos III de Madrid). Especialista en Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (Universidad Externado de Colombia). Abogado (Universidad de Medellín). Director del Observatorio de Derecho Operacional de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6605-6846> - Contacto: juan.gil@esmic.edu.co

histórico-social la forma en que la mujer ganó su lugar en las FF. MM. y los matices que determinaron la construcción de su rol, que se establece a partir del enfoque de los derechos humanos. Este escenario se amplía con el análisis de las complejidades del posacuerdo colombiano, con el fin de plantear un marco inclusivo de acción militar que contribuya efectivamente a la construcción de la paz social desde el actuar de la mujer militar.

Esto permitirá que los análisis con perspectiva de género en las FF. MM. no se limiten a la inclusión dentro de la instrucción de la militar en formación, sino que comprenda estos procesos como una transformación en los roles femeninos propios de las militares en su ejercicio profesional.

Históricamente, toda reivindicación sobre la conquista de los derechos de las mujeres ha implicado una tensión social entre los imaginarios, sostenida por la idea patriarcal que establece un escenario de privilegios masculinos enfrentada a las exigencias por desarraigar aquellas concepciones que refuerzan la idea de la mujer como ciudadana de segunda mano. La figura de las FF. MM. como un conjunto de instituciones castrenses pertenecientes a la institucionalidad estatal permite pensar el proceso de la inclusión de las mujeres a sus filas como una dinámica que, además de permitir un avance en la garantía de los derechos de las mujeres, establece un escenario de legitimidad institucional mayor al ampliar la diversidad en la misionalidad militar, lo que contribuye al avance de los procesos humanizadores de los ejércitos.

Es entonces cuando evoluciona el análisis de la mujer en las FF. MM. más allá de sus condiciones como miembros en instrucción o en favor de su cuota participativa en altos mandos militares. Esta investigación busca contribuir no solo en la caracterización del imaginario alrededor del rol de la mujer militar (a partir de una observación de la historia de la garantía de sus derechos y sus avances en la influencia dentro de la institución), sino en la posibilidad de establecer mecanismos que contribuyan a la equidad en el desarrollo de sus labores dentro del proceso de posacuerdo de paz.

Las sociedades mantienen estructuras de desigualdad en las que los hombres fungen como actores principales en todos los escenarios y los conflictos, lo cual limita la participación de las mujeres en la resolución de confrontaciones y las reduce a simples observadoras o víctimas (Beauvoir, 1949). Sin embargo, la falta de garantías igualitarias para la participación no ha alejado a las mujeres de los conflictos, ya que esto no las priva de desempeñar otros roles aparte de aquellos relacionados con la familia, como el ser cuidadoras, sino que les permite llegar a ser personalidades políticas, activistas por la paz o incluso combatientes (Vargas & Díaz Pérez, 2018).

Es necesario, entonces, comprender que aun cuando no se goce de un escenario de igualdad material entre sexos, debe propenderse, en cada uno de los espacios de construcción social, a establecer condiciones para la conciencia de la desigualdad y espacio para los actos restaurativos y para el saneamiento de las brechas en la búsqueda de una sociedad sin desigualdades.

Organismos internacionales han evidenciado que las mujeres en los procesos de construcción de paz ayudan a fortalecer el tejido social y facilitan que en ese ejercicio se reconozcan violencias invisibilizadas, lo que permite aumentar la inclusión y la diversidad. En efecto, su rol de mediadoras responde a los intereses de un mayor número de partes involucradas y da lugar a la participación necesaria para una paz más sostenible (Naciones Unidas, 2014). Este reconocimiento internacional de la importancia de la mujer en la consolidación de paz permite una nueva lectura de los derechos humanos con perspectiva de género aplicable a los procesos de paz.

En este sentido, la inclusión de la mujer en escenarios de resolución de conflictos requiere su comprensión por fuera de los típicos roles determinados (que las conciben de manera unidimensional) e implica su inclusión en conceptos internacionales que resaltan que ellas no solo son víctimas, sino que también se encuentran mujeres combatientes, diplomáticas y agentes del Estado:

Dicha inclusión se hace a partir de la identificación de los roles individuales dentro del conflicto de hombres y mujeres, donde si bien el rol de los hombres se extiende de manera generalizada sobre la actuación violenta en combates y enfrentamientos, las mujeres cumplen una función doble dentro del conflicto. (Calderón et al., 2017)

Esta investigación, en consecuencia, buscó rescatar la labor de la mujer militar como una conquista participativa y como facilitadora en los procesos de armonización en distintas misiones de las Fuerzas Militares con relación a la implementación de los Acuerdos de Paz.

El rol de la mujer en las FF. MM. colombianas

A lo largo de la historia, la mujer siempre ha tenido un papel secundario en los distintos aspectos en los que se desarrolla en la sociedad. El rol dentro de las Fuerzas Armadas no ha sido la excepción, por lo que los espacios que estas han ganado dentro de las Fuerzas Militares se han determinado a través de la garantía y protección de los derechos humanos, más específicamente, el de la igualdad. Este mismo le brinda a las mujeres la oportunidad de sumar sus habilidades en todos los escenarios necesarios para negociar y obtener la paz (Camacho, 2014). Así pues, este fenómeno de asimetría se explica en el entendido de que

En América Latina [...] la discusión sobre la participación de mujeres en las Fuerzas Armadas refleja su realidad más general, centrada en la invisibilidad del trabajo femenino y sus dificultades de incorporación igualitaria al mercado laboral. Esto es particularmente cierto para la mayoría de los países del Caribe. (Bobeá, 2008)

Esta inclusión pretende que las mujeres, por medio de su participación, diseñen estrategias de prevención y solución de conflictos, todo esto tomando en cuenta los lineamientos internacionales en materia de equidad e inclusión de género, lo que genera mayor participación de ella en las Fuerzas Armadas colombianas. Esto hace a un lado la idea patriarcal de los hombres como único actor militar, pero para que esta participación se vea materializada es necesario que los avances en lo relacionado con los roles de la mujer en la vida militar vayan más allá de las acciones meramente organizativas y se les haga partícipes de los altos mandos militares según sus destrezas y aptitudes.

Desarrollo histórico de la mujer militar

En términos históricos, se estima que la primera mujer en hacer parte de la Fuerza Militar en el territorio nacional fue la prócer Policarpa Salavarrieta, toda vez que formó parte del Ejército Patriota de los Llanos en 1810. Se cuenta con registros que señalan que la siguiente mujer con rol militar fue Clara Elisa Narváez Arteaga, en 1932, quien se convirtió en la primera soldado al participar en la guerra entre Colombia y Perú, en función activa y de socorro a los heridos en el combate. No obstante, la primera participación con un marco jurídico de respaldo fue en 1976, mediante el Decreto 2129, que permitió el ingreso de mujeres al Ejército en la categoría de oficiales del cuerpo administrativo en áreas de medicina, derecho, administración y educación (Hussain-Talero, 2018, p. 106).

Hasta 1979 se logró la primera incorporación de mujeres en el cuerpo administrativo de la Fuerza Aérea. Esta y la década siguiente fueron importantes para la mujer militar, ya que, además de lo mencionado, en 1983 el Ejército permitió la vinculación suboficiales en sanidad, contabilidad, archivo y educación, y en 1984 ingresaron las primeras mujeres profesionales a la Armada Nacional, y ocho años más tarde esta última admitió el ingreso de mujeres como suboficiales (Hussain-Talero, 2018, p. 106).

En 2009, se nombró la primera brigadier general de la Policía Nacional, lo que implicó un claro avance de las mujeres militares en los roles de mando, ya que la labor de la mujer militar llevaba desde la época de los setenta relegada al ámbito

administrativo (De la Hoz Flórez, 2018, p. 19). Esto determinó un rol femenino en las Fuerzas Militares al margen de la labor en misión, determinó un nicho de coordinación y organización dentro de la institución en el que se afianzó la mujer militar. Además, en los procesos de reestructuración a partir del Plan Damasco, el Ejército integró a las mujeres al conteo de sus reservas, con lo cual amplió el espectro de desarrollo del rol de la mujer militar (De la Hoz Flórez, 2018, p. 19).

Es de resaltar que, gracias a la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) y el establecimiento de una oficina de incorporación de mujeres en sus fuerzas en 1998, se priorizó en el Estado colombiano la discusión para integrar de manera efectiva a las mujeres militares en la diversidad de funciones propias de las Fuerzas Militares. La promoción de la equidad de género logró una vinculación material de las mujeres en las fuerzas de paz, en obediencia al escalamiento de estas discusiones en la ONU. Esto permite que se comprenda en términos generales el rol de la mujer en la construcción del posconflicto como un activo, ya que gracias a la narrativa de historias en las que prevalecen las gestiones de las lideresas políticas para la materialización de los derechos, la mujer adquiere la posibilidad de ser un referente para su comunidad. Así, pues, gracias a la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU esta visión que puede comprenderse como

una reflexión sobre el papel de la mujer como mediadora y negociadora en la resolución de conflictos, no sólo por ser un derecho reconocido en la normativa internacional, sino porque, además, sus valores, su opinión y sus acciones son imprescindibles para las soluciones adoptadas. Lo son porque suponen prácticamente la mitad de la población en los actuales teatros de operaciones (especialmente Afganistán), porque tradicionalmente, por su maternidad o por su proceso de socialización, han priorizado los valores de diálogo, de solución de conflictos y de anteponer la seguridad humana y evitar la violencia. (Gallardo Rodríguez, 2012)

Las FF.MM. colombianas han implementado medidas acordes a los lineamientos internacionales en materia de equidad e inclusión de género, gracias a lo cual se ha fomentado la participación de las mujeres en la defensa de la soberanía nacional y, consecuentemente, en el sostenimiento del orden constitucional para la construcción de la paz. La participación cada vez mayor de las mujeres en las Fuerzas Militares de Colombia es un reflejo de cambios estructurales globales en los que ellas ocupan un número significativo en las filas y mandos, en contraste con su integración a las dinámicas militares que se hizo global a mediados de la década de los ochenta.

Caracterización del rol femenino en las FF. MM.

El avance del rol de la mujer militar no es un asunto que pueda medirse con solo cifras de participación, sino que debe pensarse concibiendo el hecho de que la estructura militar ha sido pensada desde un enfoque androcéntrico y que la materialización efectiva de equidad para los y las militares se evidenciará solo en la medida en que se vayan reduciendo los conceptos que comprendan a los hombres como únicos actores del contexto militar. La Resolución 1325 de 2000 de la ONU evidenció la existencia de modelos en los que se replicaban las estructuras patriarcales en las fuerzas militares, reforzadas por algunas prácticas propias del ámbito castrense (Cely Calderón, 2019).

Para ello es primordial observar que, aun cuando los avances en la acción de la mujer militar han sido significativos, muchos de ellos siguen bajo el estigma de ser el único espacio de despliegue para una mujer. Su actuar, en efecto, sigue siendo transversalizado en Colombia por las mencionadas visiones patriarcales, cuando las FF. MM. deben adecuarse a los valores constitucionales que hacen parte del núcleo esencial de defensa que determina la misionalidad militar, de forma que sea posible un avance hacia los fines del Estado:

La Nación tendrá para su defensa unas Fuerzas Militares permanentes constituidas por el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Las Fuerzas Militares tendrán como finalidad primordial la defensa de la soberanía, la independencia, la integridad del territorio nacional y del orden constitucional. La ley determinará el sistema de reemplazos en las Fuerzas Militares, así como los ascensos, derechos y obligaciones de sus miembros y el régimen especial de carrera, prestacional y disciplinario, que les es propio. [...] Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. (Constitución Política de Colombia, 1991, arts. 2 y 217)

En este orden de ideas, el aporte de las Fuerzas Militares al escenario del posacuerdo debe ser sustancial, toda vez que su función no se reduce a la confrontación armada, tal como lo señala la constitución colombiana.

Es aquí donde las mujeres militares juegan un papel destacado como figura articuladora para la construcción de paz, ya que su historia dentro de la institución

está atravesada por una serie de acciones para el reconocimiento de sus derechos y de sus potencialidades humanas. Gracias a esto, se hace posible la creación de un escenario de cambio y diálogo, es decir, el reconocimiento de sus derechos se posibilitó a partir de roles de negociación y viabilidad de diálogos en DD. HH. (Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia, 2017, pág. 49). Esto implica que el rol femenino militar funcione con menor dificultad en tareas de cohesión social. Como se ha señalado, se ha creado desde una función trasmutadora de sus contextos, que cuenta con un apoyo internacional por representar un ejercicio constante de la garantía de los derechos humanos.

El liderazgo de la mujer militar

El liderazgo del rol militar femenino rompe con la estructura clásica del establecimiento de las funciones desde las órdenes para implementar una comunicación desde un ejercicio de motivación y educación. Esto contribuye a la creación de un entorno con mayor estabilidad emocional, que permite un ambiente más sano para la toma efectiva de decisiones y la implementación de estrategias colaborativas (Hussain-Talero, 2018, p. 96)

El proceso de integración del concepto del enfoque de género en las Fuerzas Militares ha permitido un avance en el cumplimiento de las disposiciones de la Resolución de la ONU 1325 de 2000 y en el rol que las instituciones militares desempeñan en las respectivas sociedades. Es por ello que la ONU, en su visión de los procesos de paz, enfatizó en la necesidad de aumentar el número de mujeres en las fuerzas y misiones militares.

En 2015, la Fuerza contaba con una totalidad del 6% de uniformadas pertenecientes a los efectivos movilizados en las distintas operaciones internacionales de los países miembros de la OTAN y un 6,4% en las operaciones comandadas por la Alianza misma, sin embargo, en relación con las operaciones de la ONU, las mujeres representan actualmente entre un 0 y un 4% de los contingentes. Esto permite comprender que, pese a la existencia de la Resolución no hay una participación efectiva y suficiente de la mujer militar para que su rol sea significativo en el sostenimiento de los procesos de paz, por lo tanto, la inclusión debe permitir ampliar este escenario.

La participación de mujeres en misiones internacionales de paz, negociaciones de paz y procesos de desarme aumenta claramente la eficacia de estos, dado que se establecen criterios de veeduría y denuncia, y se prioriza que toda disposición se dé

en concordancia con un mínimo que posibilite el goce de los derechos humanos, tal como se ha evidenciado en los procesos de la OTAN:

En diciembre de 2007, la OTAN y sus socios acordaron poner en práctica la Resolución 1325 y ampliar el papel de la mujer en las operaciones de las Naciones Unidas y especialmente entre los observadores militares y la Policía civil. Compromiso que quedó plasmado en el informe *CWINF Guidance for NATO Gender Mainstreaming*. Este documento significó la primera contribución de la Alianza al desarrollo de un enfoque general de la perspectiva de género en sus operaciones militares. Se inicia a partir de este momento un nuevo papel para la mujer militar perteneciente a los países aliados en los escenarios de conflicto, que puede, además de sus tareas fundamentales, ser una comunicadora especial y persona influyente sobre el sector femenino de la población de la nación anfitriona, especialmente en las culturas musulmanas. Papel que por primera vez desde el ingreso de la mujer a las FAS es competencia de las soldados por razón de su género. (Gallardo, 2012, p. 147)

Con tal finalidad, aparece entonces la Resolución 2242, que facilita la capacitación de mujeres para participar en estos procesos y atiende a la formación y el análisis del impacto de la presencia de las mujeres y las estrategias para su inclusión efectiva.

Esta Resolución permite asumir como compromiso institucional la integración efectiva de la perspectiva de género en el análisis del conflicto. A partir de esto se hace un llamado a los Estados para que dupliquen, a lo largo de los próximos cinco años y con los recursos existentes, el número de mujeres en los contingentes militares y en la policía que trabaja en las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU.

El deber de la inclusión de las mujeres en el mundo militar

La inclusión de las mujeres en la carrera militar en Colombia se remonta a 1976, cuando mediante el Decreto 2129 se establece el ingreso al escalafón militar en la categoría de Oficiales del Cuerpo Administrativo. Con ello se creó la posibilidad de que doce mujeres profesionales ingresaran a las filas armadas para prestar sus servicios como parte de las Fuerzas Militares (Congreso de la República, 1976). Este antecedente amplió los escenarios para que las mujeres empezaran a escalar posiciones en la lucha por lograr la igualdad y la equidad entre géneros en la carrera militar. Ahora bien, el concepto de igualdad también fue reconocido

como un derecho fundamental un par de décadas más tarde, en el artículo 43 de la Constitución Política:

ARTÍCULO 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. (Constitución Política de Colombia, 1991)

Tal vocación para la igualdad permite comprender que esta se aplica en todos los roles de la vida, con la finalidad de que la mujer tenga las mismas posibilidades de demostrar sus habilidades en las distintas formas de desarrollo personal y profesional. Así se crea la necesidad del Estado de propender a la materialización de la igualdad de oportunidades, dado que la mujer goza de los derechos consagrados en la carta de derechos fundamentales, que se alinean con la Convención Interamericana sobre Violencia contra la Mujer, que fue aprobada en 1996 mediante la Sentencia C-408/96 de la Corte Constitucional, que consideró que este tipo de protección reforzada para los derechos de la mujer nunca está de más, dado que

desafortunadamente en la práctica la violencia y la discriminación contra la mujer se encuentran muy extendidas, pues son un ejercicio de poder que deriva en gran medida de las relaciones inequitativas que subsisten entre mujeres y hombres. (Sentencia C-408/96)

En este mismo sentido, existen factores que generan desigualdad y limitan las posibilidades de que las mujeres militares avancen en su carrera, por lo que era necesario un cambio en la organización interna de las instituciones de las FF. MM. Así, en el año 2000, surge la Ley 581 de 2000, que decreta la activa participación de las mujeres en los cargos de dirección de las entidades del Estado y en las ramas del poder público. Incluso en el evento de que la designación se hiciera por ternas, estas siempre deberán tener mujeres como candidatas, y en caso de elección por listas, estas serán equitativas en la cantidad de mujeres y hombres. Estas determinaciones tienen por objeto garantizar la efectiva integración de la mujer en las decisiones importantes del país, de forma que pongan en práctica sus capacidades y habilidades en campos como la concertación y la organización, factores determinantes para la adecuada administración de entidades en los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal (Congreso de la República, 2000).

De la misma forma, mediante la doctrina Damasco, promulgada en virtud de la Disposición 004 del 26 de febrero de 2016, se pretende que las mujeres también hagan parte de las reservas del Ejército y constituyan un componente integral y fundamental de las Fuerzas Armadas (Congreso de la República, 2016). En

la carrera militar, más específicamente, se han generado decisiones mediante las cuales se propende a la inclusión y la igualdad para la mujer, como la sentencia C-659/2016 de la Corte Constitucional, mediante la cual se precisa que la mujer tiene la posibilidad de entrar como pie de fuerza activo en operaciones de combate. Con ello se busca que en el desarrollo de la actividad militar las personas sean designadas en favor de la necesidad y de sus habilidades para desarrollar dichas tareas indistintamente del género. Esto también se aplica a la prestación del servicio militar, voluntario u obligatorio, tomando en cuenta el artículo 4 de la Ley 1861 de 2017, que establece que las mujeres también pueden prestar el servicio militar de forma voluntaria cuando así lo deseen (Sentencia C-408/96).

Los derechos humanos para las garantías de la mujer militar

A pesar de que los derechos y libertades fundamentales se encuentran garantizados para todas las personas y se consideran intrínsecos e inalienables, a lo largo de la historia se ha generado normatividad de todo tipo a nivel nacional e internacional para establecer cómo se deben garantizar y que conductas se consideran violaciones directas de estos. Para las mujeres, la lucha por este reconocimiento ha sido más larga y difícil, por el hecho de que, dentro de las estructuras patriarcales dominantes, se le considera un ser inferior:

La división de las cosas y de las actividades (sexuales o no) de acuerdo con la oposición entre lo masculino y lo femenino recibe su necesidad objetiva y subjetiva de su inserción en un sistema de oposiciones homólogas, alto/bajo, arriba/abajo, delante/detrás, derecha/izquierda, recto/curvo (oblicuo) (y pérfido), seco/húmedo, duro/blando, sazonado/soso, claro/oscuro, fuera (público)/dentro (privado), etc. (Bordieu, 2000, p. 9)

Es por esto que los Estados, a través de sus gobernantes, entidades públicas, organizaciones defensoras de derechos humanos y activistas, han luchado de forma incansable para garantizar una protección reforzada de estos derechos en la búsqueda de la equidad de género, lo que los ha llevado a unir esfuerzos de forma internacional, para reglamentar y aprobar tratados y leyes como los que se mencionaran en este acápite.

En 1994, la ONU estableció garantías para los derechos humanos y libertades de las mujeres, haciendo hincapié en el derecho a la igualdad y sus diferentes aspectos, tales como protección ante la ley, igualdad de acceso a las funciones

públicas en su país y la participación en los asuntos públicos, incluyendo la toma de decisiones. Esta protección se fundamenta en garantizar el acceso de la mujer a cargos directivos y de decisión, en los que se tenga en cuenta su forma de pensar y su criterio, así como sus aportes a la solución de conflictos. Se reconoce también a la mujer como tejedora de la paz, debido a que siempre se ha enfrentado a situaciones de discriminación, por lo que su punto de vista viene desde la vivencia de las situaciones que afectan a la sociedad (Bobeá, 2008) .

Es por esto que se consagra el derecho a un trato igualitario para la mujer y, en consecuencia, a vivir libre de discriminación alguna, a ser valorada y educada libre de patrones estereotipados de comportamiento y de prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad y subordinación. De esta forma, se brinda a la mujer el valor correspondiente y la posición que le pertenece dentro de la sociedad como persona titular de derechos, tal y como se estableció en la Convención de Belém do Pará (Organización de las Naciones Unidas, 1994).

Por otra parte, la adopción de decisiones para hacerle frente al conflicto armado⁴ es una responsabilidad esencial para el logro de la convivencia pacífica y del respeto por los derechos fundamentales. Por esto, la participación igualitaria de la mujer en la adopción de estas decisiones es una exigencia básica de justicia y democracia, necesaria para que se tengan en cuenta sus intereses porque sin la cooperación activa de la mujer no se podría conseguir el tan anhelado objetivo de igualdad, desarrollo y paz. Prescindir del punto de vista de este grupo de la población sería inequitativo e ineficaz para el anhelado objeto de la paz en Colombia (Organización de las Naciones Unidas, 1995a, p. 101).

En este orden de ideas, la ONU es reiterativa en subrayar la importancia de la participación de la mujer en pie de igualdad, así como en reclamar su intervención en todas las iniciativas encaminadas al mantenimiento y fomento de la paz y seguridad, objetivo que solo se cumplirá cuando se dé el aumento de su participación en los procesos de toma de decisiones en materia de prevención y solución de conflictos (Organización de las Naciones Unidas - Consejo de Seguridad, 2000).

⁴ Se comprende el conflicto armado, a la luz del DIH, como el enfrentamiento violento entre dos grupos humanos en una sociedad, cuyo resultado es masivo y, generalmente, ocasiona muertes y destrucción material (Calderón et al., 2017).

La labor humanitaria y las FF. MM.

Cuando se genera un levantamiento armado, lo primero que se debe tener en cuenta es cuáles fueron las razones que lo originaron y cuáles las necesidades insatisfechas del sector de la población que se está levantando, ya sea por política internacional o por una conmoción interna. De esta forma, se diseña una estrategia consecuente, por medio de la cual el Estado pueda contrarrestar este ataque y retornar el orden (Valencia Tovar, 1994). Se debe tomar en cuenta, no obstante, que la respuesta a este levantamiento armado siempre debe estar regulado por los DD. HH. y los lineamientos establecidos por los tratados y las leyes nacionales e internacionales. Dichos lineamientos imponen el respeto y la garantía de los derechos humanos, es decir, humanizan el conflicto armado, ya que en estos conflictos los derechos fundamentales se ven gravemente afectados por la politización y el abuso de poder: en ocasiones, se toman decisiones que no son justas para la población más vulnerable (Organización de las Naciones Unidas, 1995a).

Cuando así sucede, se genera el desprestigio de los gobiernos, que trae como consecuencia la falta de apoyo de la comunidad internacional por la falta de garantías y las graves violaciones a la dignidad humana y las libertades de población civil. En consecuencia, los miembros de la fuerza pública deben actuar dentro de un sistema político democrático salvaguardando la dignidad humana y obrando dentro de un orden jurídico basado en la carta constitucional como garante del derecho internacional humanitario (en adelante, DIH) y de las normas civilizadas de la guerra. Solo así, puede el Estado ganar la confianza y credibilidad de la población que defiende y hacerla su aliado (Organización de las Naciones Unidas - Consejo de Seguridad, 2000).

Referentes de la mujer militar en la labor humanitaria

En la labor humanitaria se enmarcan aquellas acciones encaminadas a brindar ayuda a las víctimas del conflicto armado. Esto implica que los gobiernos y sus fuerzas armadas están en el deber de tomar las medidas necesarias para hacer frente a las emergencias humanitarias que se suscitan. Así está establecido desde 1864, cuando se firmó el primer Convenio de Ginebra, de acuerdo con el cual, las fuerzas armadas deben integrar en sus operaciones las normas humanitarias necesarias para sensibilizar y fortalecer sus operaciones sin incurrir en errores o infracciones de los derechos humanos.

La asistencia humanitaria se rige jurídicamente en Colombia por el DIH, de acuerdo con los Convenios de Ginebra y las diversas resoluciones adoptadas por el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR). El pilar fundamental de estas normativas es la prohibición de los atentados contra el derecho a la vida, ya sea por acción u omisión, así como la defensa del derecho a un trato humano y digno, con el fin de preservar la vida y las necesidades básicas de las víctimas (Sentencia C-438/13).

Con relación al derecho internacional humanitario, se ha pronunciado la Corte Constitucional de Colombia en la Sentencia C-225/95, en la cual se establece que en el país el derecho internacional humanitario es válido en todo tiempo y que, además, opera de forma automática, lo que le genera un estatus de carácter imperativo:

Al tenor del artículo 53 de la Convención de Viena de 1969 sobre el derecho de los tratados, se entiende por norma *ius cogens* o norma imperativa de derecho internacional general “una norma aceptada y reconocida por la comunidad internacional de Estados en su conjunto como norma que no admite acuerdo en contrario y que solo puede ser modificada por una norma ulterior de derecho internacional general que tenga el mismo carácter”. (Sentencia C-225/95)

De lo anterior se deduce que toda norma que resulte contraria a esto será nula, por lo que estas normas son de obligatorio cumplimiento para todos los Estados, incluso para los que no han aprobado los respectivos tratados con la finalidad de salvaguardar la vida y la integridad de la población civil, que resulta victimizada en estos conflictos.

Con el pasar del tiempo, la mujer ha escalado posiciones dentro de las FF. MM., actuando y haciéndose cada vez más visible por su trabajo y contribución en la institución, así como en la colaboración en la atención del conflicto armado, tal y como lo expresa la brigadier general Galvis, del Ejército Nacional:

[Ella] considera que ante un escenario en el que ponga en práctica un Acuerdo de Paz, la mujer militar tendrá la posibilidad de visibilizarse mucho más. Piensa que, aunque claramente ya son vistas con equidad dentro de la fuerza, en este nuevo escenario se abrirán nuevas puertas para que las 1.758 mujeres —hablando solo del Ejército— puedan entrar a competir de manera más equitativa con sus pares masculinos, de acuerdo con sus capacidades y los perfiles que necesita la institución. (Londoño, 2017)

El posacuerdo: la contribución de las mujeres militares a la construcción de la paz

La relación circunstancial entre mujer y conflicto armado se da en un escenario en el que predominantemente las mujeres han sido sujetos pasivos y blancos de ataque, mientras que la carga político-cultural de los hombres ha sido la de ser perpetuadores y sujetos activos en el fuego cruzado (Calderón et al., 2017). La guerra, como escenario general, afirma una serie de características que históricamente se han sostenido sobre la imagen de virilidad, se piensa y se desarrolla desde la defensa y el ataque de los hombres en el frente de batalla, mientras que las mujeres son sujetos accidentales o bajas en las dinámicas bélicas, por lo tanto, la mujer se asume comúnmente como el sujeto salvado por la heroica figura masculina militar o en virtud de los roles típicamente impuestos por su feminidad (Huertas Díaz et al., 2017).

Es necesario aclarar que el conflicto armado colombiano se ha servido de instrumentalizar a la mujer como arma y territorio de disputa de guerra, relegándola a la condición de víctima de violencias sexuales y otros hechos crueles y degradantes. Por una parte, las mujeres dentro de las FF.MM. están en una constante lucha por la ganancia de participación y de derechos, acogidas a la misionalidad militar y, por otra, son víctimas del conflicto:

El conflicto armado ha llevado a las mujeres a asumir nuevos roles, dejando su papel de víctima a un lado y pasando a tener una participación más activa en el conflicto, ya sea como miembro activo de enfrentamiento tanto en las filas de las organizaciones al margen de la ley, como combatiente y en la esfera política, por una parte. Por otra parte, a pesar de que las mujeres han sido integrantes activas de procesos de reclamaciones y luchas sociales, en el curso del conflicto se empiezan a hacer más visibles y se transforman en voceras o promotoras de paz desde sus ámbitos sociales más cercanos, sea su hogar, su barrio o comunidad. A su vez, la mujer se ha empoderado reconociéndose como sujeto de derechos, por lo que empieza a ejercer actividades de cabildeo y a trabajar en espacios antes desconocidos como lo es la política en pro de la justicia social y de la construcción de paz. (Barros & Rojas, 2015)

Esto supone un reto mayor en la inclusión de mujeres militares en los procesos de paz, toda vez que tienen un papel crucial para establecer un escenario en el que se implemente una perspectiva de género a la hora de concebir a las mujeres en el marco del conflicto. Del mismo modo es necesario reconocer a la mujer como sujeto activo en el conflicto, así como reivindicar su presencia activa como mujer militar y la manera en que ha asumido labores de mando para reconfigurar su rol (Ramírez, 2016).

De hecho, el contexto de conflicto armado colombiano contó con una mujer militar importante para los acuerdos, la teniente de navío Juanita Millán Hernández, que se integró a los procesos del Acuerdo de Paz de 2016 por medio de la mesa de negociación. La teniente describe su experiencia como profesional formada en las Fuerzas Militares como un análisis dialógico con el conflicto:

Al inicio de mi carrera militar, mi idea de terminar ese conflicto y lograr la paz no era precisamente a través de un proceso de paz, pero la vida, el conocer más la realidad de nuestro país y mis creencias me fueron haciendo cambiar de estrategia para ayudar desde mis posibilidades a acabar con el conflicto, así que me preparé por lo menos desde el punto de vista académico, para aportarle a la paz. (Millán, 2017)

La teniente ocupó en su trabajo los roles administrativos que han sido asignados a las mujeres militares a lo largo de la historia reciente. Esto fue lo que configuró en ella una comprensión del mando militar a partir de mecanismos de comunicación y negociación, lo que facilitó su visión del proceso en el marco del diálogo de paz. Ella es, sin duda alguna, un referente importante en la comprensión de la versatilidad del rol de mujer militar en épocas de posacuerdo, pues conoce de primera mano las narrativas tanto del proceso como de la firma del acuerdo y su implementación:

Sé que, como nación, nos queda un camino muy largo que recorrer, sé que tenemos retos mayores, pero tengo la confianza en que tanto los hombres y mujeres de las Farc que están caminando en estos momentos hacia un nuevo futuro, como nosotros desde las Fuerzas Militares y la sociedad civil encontraremos un objetivo común. A la par de esos pasos de las Farc, hay cientos de personas haciendo que esto pase, planeando la logística, coordinando la seguridad, planeando los desplazamientos, haciendo magia en los territorios para que esa caminata sea la última que tengan que hacer. (Millán, 2017)

Las acciones militares más allá de la función armada, contexto del posacuerdo colombiano

La comprensión de las FF. MM. como una institución de defensa de la soberanía, la honra y la dignidad del pueblo colombiano es el punto de partida para observar las múltiples acciones de las uniformadas en virtud de un sinnúmero de deberes. La protección del territorio, la atención a situaciones de riesgo natural y el acompañamiento de labores gubernamentales son algunas de las acciones distintas

a las bélicas realizadas por ellas. No debe olvidarse que las Fuerzas Militares cuentan con un amplio contexto jurídico nacional e internacional para cada una de las misionalidades y que cada etapa de instrucción y aprendizaje cuenta con una amplia cobertura de enseñanza en materia de DD. HH.

Históricamente la interacción ente civiles y FF. MM. se fundamenta en la protección y la seguridad, así como los mecanismos misionales y la logística necesarios para el establecimiento de una soberanía y protección territorial, sin embargo, los ejércitos han interactuado con organizaciones no militares en virtud del DIH y del derecho internacional de los derechos humanos (en adelante, DIDH), como el Comité Internacional de la Cruz Roja y Médicos sin Fronteras.

Las emergencias naturales son uno de los escenarios sociales en los que las Fuerzas Militares han intervenido más allá de la acción de combate. Existe en este escenario un apoyo importante proporcionado por el sector defensa cuando se notifican casos de emergencias domésticas. En efecto, con la creación (mediante la Ley 1523 de 2012) del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, el Estado colombiano establece una ruta de acción para conocer y reducir las calamidades ocasionadas por desastres naturales a partir de la coordinación entre las instituciones nacionales y las entidades territoriales, entre ellas, las FF. MM. Este sistema involucra de manera general a todas las entidades públicas para el desarrollo de políticas económicas, sociales y ambientales (Donadio et al., s. f.)

El derecho internacional, a partir del Estatuto de Roma, ha limitado la participación e interacción de las fuerzas armadas en acciones directas con civiles, sin embargo, el contexto de las interacciones humanitarias permite un rol mayor al sector de la defensa y la seguridad, como garante de la integridad de las ONG y de terceros en la labor humanitaria. Gracias a estos escenarios se desarrolla la llamada cooperación cívico-militar (CIMIC) que se traduce en los lineamientos necesarios para las relaciones de este tipo en el marco de la labor humanitaria y el DIDH (Instituto de Estudios sobre Conflictos y Acción Humanitaria, 2010).

En Colombia, en 2016, se dio un antecedente importante en este escenario: una miembro activa de las Fuerzas Militares, la teniente Jéssica Alejandra Molina Figueroa, asumió la misión de limpiar las minas antipersona en todo el territorio colombiano. Esta misión humanitaria se dio en el marco de un escenario de acuerdo político de paz entre el gobierno y las FARC, uno de los grupos armados organizados más determinantes en el conflicto armado interno colombiano.

La teniente explicaba la tensión que implicaba el desminado por el riesgo de explosión y el cargamento pesado que tanto ella como sus subalternos debían cargar. Pese a que esta labor ponía en riesgo la vida de los miembros de las FF. MM.,

tuvo un menor reconocimiento social y mediático que el que tuvieron los uniformados destinados a la confrontación armada directa (Calderón, 2019).

Hay que señalar que, en información proporcionada por Descontamina Colombia al diario *Vanguardia*, de enero de 1985 a septiembre de 2019 se han registrado cerca de 11.769 víctimas por minas antipersona —lo suficiente como para poblar un municipio del tamaño de Curití (Santander)— y se ha cobrado la vida de 2.296 personas a lo largo de esos años. Entre las víctimas mortales se encuentran militares, policías, campesinos, niños y niñas (Calderón, 2019). La labor de la teniente le da a las Fuerzas Militares dos enfoques importantes: uno relacionado con la labor militar fuera de lo armamentístico y otro que muestra una contribución sustancial de la mujer en las funciones de las FF. MM.

Las mujeres en la construcción de paz y su rol transformador

Al hablar de la mujer dentro del conflicto armado, esta se relaciona en primer lugar como víctima, por estar dentro del grupo expuesto a mayor riesgo de violaciones de DD. HH. y derechos fundamentales. En consecuencia, los organismos internacionales ofrecen garantías y protección especial (Cely Calderón, 2019), por ejemplo, en el 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas dictó la Resolución 1325, en la que expresó su preocupación por el número de mujeres que conformaba la población civil perjudicada por los conflictos armados. En contraste, reconoció el importante papel por ellas desempeñado en la prevención y solución de los conflictos y en la consolidación de la paz (Organización de las Naciones Unidas, 2000).

Es así que día a día el papel desarrollado por la mujer en el posconflicto cobra mayor relevancia por sus incansables aportes para el logro de la paz. Por ello, la labor de la mujer militar se considera de capital importancia en la mediación y decisión frente a las consecuencias de la guerra que afectan a la sociedad civil. Su voz es escuchada por ser parte de la solución y no solo por ser víctimas mayoritarias de los actos de violencia.

Muchos de estos avances de la participación de la mujer, así como las normativas que los sostienen, son movidos por el contexto bélico de naciones como la república de Ruanda y la antigua Yugoslavia, donde las mujeres fueron las principales víctimas, por lo cual se adoptó una perspectiva de género dentro de las iniciativas internacionales de paz (De la Hoz Flórez, 2018, pp. 10-11). Como se afirma en la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing:

La función que cumplen las mujeres de dar y sustentar la vida les ha proporcionado aptitudes e ideas esenciales para unas relaciones humanas pacíficas y para el desarrollo social. Las mujeres se adhieren con menos facilidad que los hombres al mito de la eficacia de la violencia y pueden portar una amplitud, una calidad y un equilibrio de visión nuevos con miras al esfuerzo común que supone pasar de una cultura de guerra a una cultura de paz. (Organización de las Naciones Unidas, 1995b)

Otro ejemplo de las posiciones logradas y aportes de las mujeres en la obtención de la paz y el posconflicto es la teniente Zuly Vannesa Lugo, quien tuvo a cargo en el 2020 la misión de ser observadora militar para la ONU y verificar el cumplimiento del alto al fuego pactado entre Sahara Occidental y Marruecos, en medio del proceso independentista del primero. Así mismo, ella es la representación del Ejército Nacional colombiano en África, lo que significó, en sus palabras, el honor de ser la primera mujer de las FF. MM. en lograr un encargo de esa magnitud (Méndez, 2020).

Con evidencias como estas queda demostrado el valor de los aportes de las mujeres a las fuerzas armadas, labor exaltada por sus superiores, como el general Eduardo Enrique Zapateiro, quien afirmó que la teniente Lugo “es la primera mujer militar en realizar esta misión, lo que demuestra su profesionalismo, excelente preparación y condiciones militares que la hicieron sobresalir entre los demás miembros de la Fuerza” (Méndez, 2020).

La mujer militar como agente articulador entre la soberanía y la paz en el Estado colombiano

Las FF. MM., como parte de la estructura constitucional colombiana, tienen la misión especial de ser instrumento para el cumplimiento de los fines del Estado, así como de mantener el orden constitucional, garantizar y proteger los derechos y libertades de todos los habitantes en el territorio, y la defensa de la soberanía nacional. Por consiguiente, estas tendrán como una de sus funciones principales la consecución de la integridad e independencia del territorio nacional, tal y como lo establece el artículo 217 de la carta constitucional. Al tomar en cuenta que esta soberanía reside en el pueblo, las instituciones militares deben generar políticas de defensa y protección de los DD. HH. y del DIH de los ciudadanos. Es justamente en estas actividades que las mujeres militares cumplen una función fundamental, porque, desde su perspectiva, ellas toman medidas de defensa diferentes a los enfrentamientos bélicos y ayudan a la materialización de la cooperación con organizaciones humanitarias y civiles en la tarea de protección y de seguridad para lograr

la paz. Todo ello tiene lugar gracias a la cooperación cívico-militar para favorecer el apoyo humanitario necesario para la población civil y el desarrollo de actividades orientadas a minimizar la baja de civiles en operaciones militares.

Es por esto que, para lograr una justicia de género dentro de las FF. MM. en la que se superen las desigualdades que afectan a la mujer, se debe brindar mayor participación para ellas en la toma de decisiones, en situaciones en las que sea necesario repeler ataques contra la sociedad civil y en las negociaciones para la obtención de la paz. De esta manera, ellas pasarán de ser una minoría subvalorada y relegada a los roles de género tradicionales a ser parte de los mandos superiores que toman las decisiones importantes y relevantes para la sociedad.

La Resolución 1325 de 2000 del Consejo de Seguridad de la ONU logra centralizar mecanismos para lograr un hito en los derechos humanos de las mujeres, la paz y la seguridad, promoviendo la participación de ellas, dada su mayor facilidad para tocar temas que se relacionan con la familia, la educación, la salud y la inequidad. Estas aptitudes representan mejor los intereses de la sociedad y los de su propio género, lo cual abre un camino más expedito para la construcción de una sociedad pacífica y justa, en la que hombres y mujeres trabajen de forma conjunta por el sueño de la paz.

Conclusiones

Desde 1976, con el Decreto 2129 que permitió el ingreso de mujeres al Ejército Nacional en la categoría de oficiales del cuerpo administrativo, se ha demostrado cómo el liderazgo de las mujeres rompió con la organización clásica del establecimiento de funciones dentro de las instituciones militares en Colombia. Dicho rompimiento ha sido del todo positivo, porque posibilitó la implementación de comunicaciones que favorecieron un entorno con mayor estabilidad emocional y se generó un ambiente más sano para la toma de decisiones y el establecimiento de estrategias colaborativas. Además, se hizo posible la participación de las mujeres en misiones de paz internacionales (negociaciones y procesos de desarme), lo que aumentó la eficacia de estas misiones, con criterios de veeduría, denuncias y priorización del goce mínimo de DD. HH.

Las mujeres, a través de sus esfuerzos por la igualdad y la equidad dentro de las instituciones castrenses, han logrado escalar a cargos de dirección y decisión dentro de estas. Esto ha hecho que se tome en cuenta su forma de pensar y su criterio como aporte a la solución de conflictos y la obtención de la paz. Todo ello ha sido altamente significativo para lograr la garantía de los derechos fundamentales y

aspirar a una paz duradera, debido a que muchas veces sus aportes vienen desde sus vivencias y funciones diversas dentro de la sociedad. Esto último les da una visión que facilita el compromiso de una responsabilidad social que es fundamental para el logro de la convivencia pacífica y el respeto por los derechos humanos, objetivos de la humanización del conflicto.

A lo largo del tiempo siempre se ha hablado de la vulnerabilidad de las mujeres en el conflicto armado y de las consecuencias y secuelas que este deja para ellas en todos los aspectos, pero no es menos importante el papel que ellas han desarrollado en el posconflicto. Más allá de ser víctimas por recibir los daños causados por las partes del conflicto, se destacan como tejedoras de paz, como líderes y servidoras públicas, labores que desarrollan día a día las mujeres militares, ya sea como combatientes o como profesionales que prestan sus servicios a las víctimas de estos conflictos. Sus aportes son de capital importancia frente a las consecuencias de la guerra que afectan a la sociedad civil, marco en el que su voz se escucha fuerte y sus aportes son parte de la solución.

Referencias

- Barros, M. A., & Rojas, N. (2015). La mujer en el conflicto colombiano: de víctima a empoderada. *El libre pensador*, 24. <https://librepensador.uexternado.edu.co/la-mujer-en-el-conflicto-colombiano-de-victima-a-empoderada/>
- Beauvoir, S. (1949). *El segundo sexo*. Editorial Siglo Veinte.
- Bobeá, L. (2008). Mujeres en uniforme: la feminización de las fuerzas armadas. Un estudio del caso dominicano. *Nueva Sociedad*, 213, 64-79
- Bordieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Editorial Anagrama
- Calderón, M. I., Patarroyo, D. B., & Ramírez, L. M. (2017). *Mujer, paz y posconflicto* [Ponencia]. 9.º Congreso Latinoamericano de Ciencia Política, organizado por La Asociación Latinoamericana de Ciencia Política (ALACIP), Montevideo. <https://bit.ly/36Y6Z5c>
- Calderón, Y. (2019, septiembre 26). Jéssica, la santandereana que lidera la misión de desminado humanitario en Colombia. *Vanguardia*. <https://www.vanguardia.com/area-metropolitana/bucaramanga/jessica-la-santandereana-que-lidera-la-mision-de-desminado-humanitario-en-colombia-HD1476108>
- Camacho, C. M. (2014). *Ejército, feminidades y género performativos: las experiencias de ser mujer y militar en la Escuela General de Cadetes "General José María Córdova"* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Javeriana.
- Cely Calderón, M. P. (2019). *Configuración de los roles de género en mujeres pertenecientes al Ejército Nacional de Colombia y sus implicaciones en el sistema familiar* [Trabajo de grado]. Repositorio de la Universidad Externado de Colombia. https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/001/2336/1/DEA-spa-2019-Configuracion_de_los_rols_de_genero_en_mujeres_pertenecientes_al_Ejercito_Nacional_de_Colombia

- Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia. (2017). *Mujeres militares: historias de grandeza al servicio de la paz*. Acento.
- Congreso de la República. (1976, octubre 7). Decreto 2129 de 1976.
- Congreso de la República. (2000, mayo 31). Ley 581 de 2000.
- Congreso de la República. (2016, febrero 26). Disposición 004 de 2016.
- Constitución Política de Colombia. (1991). Legis Editores (42 Ed., 2019).
- De la Hoz Flórez, M. P. (2018). *La mujer en las Fuerzas Armadas de Colombia y España: agente de reconstrucción social durante el posconflicto*. Universidad Católica de Colombia.
- Donadio, M., Klepak, H., Kussrow, S., Pabón Ayala, N., & Rial, J. (s. f.). *Misiones militares y posconflicto: una mirada regional sobre Colombia*. Resdal (Red de Seguridad y Defensa de América Latina). https://www.resdal.org/assets/diagnostico_colombia_resdal-esp-2018.pdf
- Gallardo, P. (2012). La mujer militar en las Fuerzas Armadas. *Cuadernos de Estrategia*, 157, 139-174.
- Huertas Díaz, O., Ruiz Herrera, A. L., & Botía Hernández, N. J. (2017). De mujer combatiente a mujer constructora de paz. Inclusión de la voz femenina en el escenario del posacuerdo. *Ratio Juris*, 12(25), 43-68.
- Hussain-Talero, S. (2018). La mujer uniformada en la fuerza pública colombiana: un estudio sobre su liderazgo. En A. E. Fernández Osorio, & E. J. Latorre Rojas (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 93-116). Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Instituto de Estudios sobre Conflictos y Acción Humanitaria. (2010). *La participación militar en la acción humanitaria. Reflexiones en torno al caso colombiano*.
- Londoño, J. D. (2017). La mujer en la construcción de paz: la visión de la General Galvis. En A. M. Caicedo (Dir.), *Mujeres militares: historias de la grandeza al servicio de la paz*. ONU Mujeres; Comando General de las Fuerzas Militares.
- Méndez, A. L. (31 de enero de 2020). ¿Quién es la primera militar colombiana en ir a África con la ONU? *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/la-teniente-colombiana-primeira-mujer-militar-de-observadores-de-onu-457268>
- Millán, J. (2017, febrero 5). Lo que nunca imaginé: Juanita Millán. *El Espectador*. <https://www.elespectador.com/colombia2020/pais/lo-que-nunca-imagine-juanita-millan-articulo-855152/>
- Naciones Unidas. (2014). *Cuestiones de género: mujeres, paz y seguridad en el Departamento de Asuntos Políticos*. <https://www.un.org/undpa/es/women-peace-security>
- Organización de las Naciones Unidas - Consejo de Seguridad. (2000, octubre 31). Resolución 1325 (2000).
- Organización de las Naciones Unidas. (1994, junio 9). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belém do Pará”. Belém do Pará.
- Organización de las Naciones Unidas. (1995a, octubre 17). Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing, China.
- Organización de las Naciones Unidas. (1995b). Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. <https://beijing20.unwomen.org/es/about>
- Organización de las Naciones Unidas. (2000, julio 12). *Carta dirigida al secretario general por el representante permanente de Namibia ante las Naciones Unidas*. [https://undocs.org/pdf?symbol-es/S/2000/693](https://undocs.org/pdf/symbol-es/S/2000/693)

- Ramírez, S. (2016, agosto). *Poniéndole género a la paz*. Nueva Sociedad (nuso.org). <https://nuso.org/articulo/poniendole-genero-la-paz/>
- Sentencia C-225/95. Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero, 18 de mayo de 1995.
- Sentencia C-408/96, Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Alejandro Martínez Caballero, 4 de septiembre de 1996.
- Sentencia C-438/13, Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Alberto Ríos Rojas, 10 de Julio de 2013.
- Sentencia C-659/16, Corte Constitucional. Magistrado Ponente: Aquiles Arrieta Gómez, 28 de noviembre de 2016.
- Valencia Tovar, G. A. (1994). Fuerzas Armadas y derechos humanos. En R. Cerdas Cruz, & R. Nieto Loaiza (Comps.), *Estudios Básicos de Derechos Humanos I*. Instituto Interamericano de Derechos Humanos.
- Vargas, J., & Díaz Pérez, A. (2018). Enfoque de género en el acuerdo de paz entre el Gobierno Colombiano y las FARC-EP: transiciones necesarias para su implementación. *Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades*, 20(39), 389-414. <https://doi.org/10.12795/araucaria.2018.i39.19>

Pensar en género en el Ejército Nacional: reflexiones y escenarios de abordaje en la institución¹

11

<https://doi.org/10.21830/9789585318304.11>

*Leidy Johana Cabrera Cabrera*²

Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”

*María Antonieta Corcione-Nieto*³

Escuela de Aviación del Ejército

Resumen

Este capítulo tiene por objeto presentar un análisis de los diez estudios precedentes compilados en esta obra, como aportes conceptuales y escenarios de abordaje sobre la mujer militar en el Ejército Nacional de Colombia. A partir de una revisión de los textos, se identificaron varios ejes de reflexión en cuanto al contexto militar dispuesto para las mujeres y las necesidades específicas a futuro en el campo de los estudios de género.

Palabras clave: Ejército Nacional de Colombia; formación militar; género; identidades; mujer militar

Introducción

En los últimos años, los estudios sobre la mujer militar en el Ejército Nacional de Colombia han sido objeto de un interés especial por parte de Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), en consonancia con una tendencia

1 Este capítulo presenta de forma conjunta los resultados de dos proyectos de investigación: “Diplomado virtual en género para la transformación del Ejército Nacional” y “Enfoques diferenciales en el Ejército Nacional: una propuesta desde las ciencias militares” del Grupo de Investigación en Ciencias Militares, de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (ESMIC), categorizado en B por Minciencias y con código de registro COL0082556. Los puntos de vista y los resultados de este artículo pertenecen a las autoras y no reflejan necesariamente los de las instituciones participantes.

2 Magíster y especialista en Docencia e Investigación Universitaria (Universidad Sergio Arboleda). Trabajadora Social (Universidad de La Salle). Docente e investigadora en ciencias sociales y humanas. Asesora de investigación del Observatorio de Género de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6398-6933> - Contacto: leidy.cabrerats@esmic.edu.co

3 PhD en Antropología (Universidad de los Andes). Magíster en Biología Humana (Universidad Autónoma de Barcelona). Líder del Grupo de Investigación en Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3509-5519> - Contacto: mariacorcione-nieto@cedoc.edu.co

general nacional de incremento en la diversidad de temáticas, en las metodologías aplicadas y en los marcos teóricos elegidos (Rodríguez Pizarro & Ibarra Melo, 2013). Los temas de investigación han abordado una amplia gama de preocupaciones e intereses, como la caracterización de las mujeres cadetes vinculadas a la ESMIC (Camacho, 2014; Fernández et al., 2018), las dimensiones del liderazgo militar que ellas ejercen (Perilla Toro & Cabrera-Cabrera, 2018) y una propuesta de ajustes a los procesos de formación con enfoque de género (Fernández-Osorio & Latorre Rojas, 2018), entre otros. Estas perspectivas marcan un avance investigativo que ubica el *género* como un eje de estudio determinante en el proceso de evolución que vive constantemente la institución.

Por definición, diversos autores describen el género como una construcción social y simbólica, cuya perspectiva apunta hacia la distinción entre la diferencia sexual y los roles sociales que se construyen a partir de dicha diferencia (Miranda, 2012, p. 346). Así, en esta obra se retoman cinco escenarios diferentes de análisis sobre la mujer militar, los cuales enriquecen la comprensión de sus roles de estudiantes, oficiales y suboficiales de carrera y personal administrativo en el Ejército Nacional. Cada capítulo dispone de un eje central: i) identidades femeninas, ii) motivaciones para el ingreso de mujeres de arma, iii) lineamientos de ley para mujeres en estado de embarazo, iv) inclusión de competencias de igualdad en la formación y v) historias de vida.

En este sentido, los escenarios desarrollados mantienen una tendencia hacia diferentes líneas de conocimiento que definen un abordaje de género en el contexto militar para comprender mejor las prácticas sociales que se dan en su interior. Dicha tendencia marca un horizonte de sentido para cada capítulo de acuerdo con las investigaciones que se adelantan en el Ejército Nacional. Así, se asumen como representativos los resultados que se exponen en cada uno de ellos y son tomados como objeto de estudio para el análisis que se presenta a continuación.

Método

Actualmente la minería de textos se utiliza para identificar tendencias, desviaciones y asociaciones a partir de la analítica de datos de información textual (Universidad de La Salle, 2020). En este sentido, para analizar la información de los capítulos precedentes y ofrecer una visión objetiva de sus contenidos se implementaron dos técnicas para visualizar la información textual: nube de palabras y diagramas de frecuencia de palabras.

La nube de palabras, entendida como la representación visual de las palabras contenidas en un texto en donde las frecuencias de los términos están marcadas por el tamaño de la letra de las palabras (Martos, 2014), permite identificar la jerarquización e importancia de cada término identificado. Esta técnica se implementó de forma general para cada uno de los capítulos del libro. Para poderla desarrollar, se eliminaron los espacios, números, preposiciones, artículos y conectores del texto general de los capítulos precedentes (Universidad de La Salle, 2020), y los datos de la matriz resultante se procesaron con el programa Atlas-Ti. Dada la gran cantidad de palabras de la nube resultante, se optó por visualizar solo los 70 términos de mayor frecuencia.

Los diagramas de frecuencia de palabras, por su parte, son formas alternativas de presentar la nube de palabras (Universidad de La Salle, 2020). Esta técnica se implementó para determinar la frecuencia de términos en todos los capítulos, tanto de forma individual como en su conjunto. Para cada capítulo, se tomaron también los 70 términos más frecuentes y se presentaron en una gráfica de frecuencias acumuladas para determinar su peso relativo. El diagrama de frecuencias de todos los capítulos precedentes en su conjunto incluyó los 25 términos más frecuentes, así como su distribución porcentual por capítulo.

A partir de estos resultados, se establecieron las categorías que determinan las tendencias del libro y permiten generar las perspectivas para investigaciones futuras en el campo de género desde el ámbito militar.

Resultados

Para describir las frecuencias de palabras, se mencionarán solamente aquellas que se ubican dentro del 50 % de frecuencia acumulada en cada capítulo. Así, para el capítulo 1, “De-construyendo identidades femeninas en el Ejército Nacional de Colombia: las mujeres militares”, ocho palabras presentaron la mayor frecuencia: *mujeres, identidad, militar, género, militares, femenino, mujer* y *social*, y ocuparon el 49,2 % de las palabras más frecuentes en este capítulo (figura 1a). La muestra total de las 70 palabras más frecuentes corresponde al 10,6 % de las palabras de todo el capítulo (figura 2).

En el capítulo 2, “Mujeres de arma: motivaciones para el ingreso al Ejército Nacional de Colombia”, doce palabras tuvieron la mayor frecuencia. Estas fueron *militar, mujeres, género, oficiales, militares, arma, Ejército, vida, carrera, escuela, profesional* y *armas*, y ocuparon el 49,9 % de las palabras más frecuentes en el capítulo (figura 1b). La muestra total de las 70 palabras más frecuentes corresponde al 9,3 % de las palabras de todo el capítulo (figura 2).

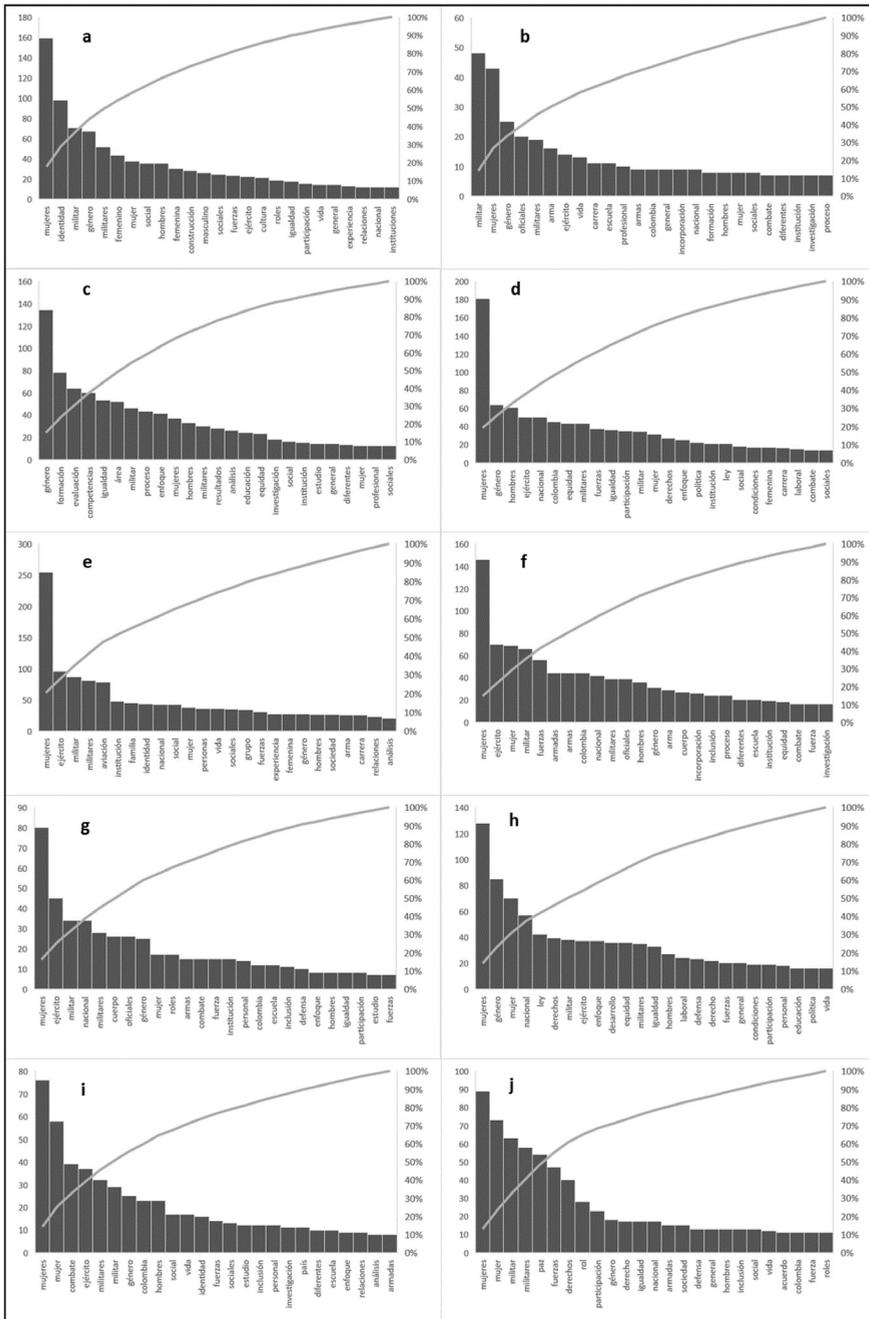


Figura 1. Diagrama de frecuencias de cada uno de los capítulos: a) capítulo 1; b) capítulo 2; c) capítulo 3; d) capítulo 4; e) capítulo 5; f) capítulo 5; g) capítulo 6; h) capítulo 7; i) capítulo 8; j) capítulo 9 y k) capítulo 10.

Fuente: Elaboración propia

En el capítulo 3, “Transversalización: evaluación de competencias de igualdad de género en la formación de las mujeres militares”, ocho palabras tuvieron la mayor frecuencia. Estas fueron *género, formación, evaluación, competencias, igualdad, área, militar* y *proceso*, y ocuparon el 49,0% de las palabras más frecuentes en este capítulo (figura 1c). La muestra total de las 70 palabras más frecuentes corresponde al 11,2% de las palabras de todo el capítulo (figura 2).

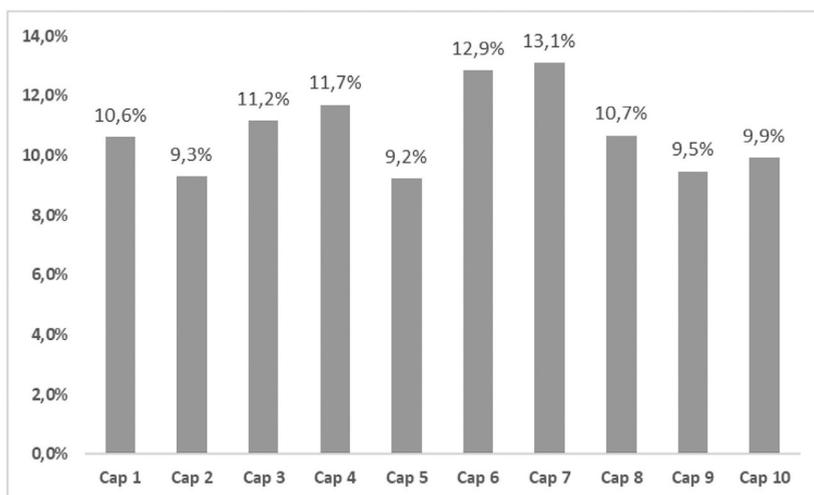


Figura 2. Porcentaje del texto cubierto por las 70 palabras con mayor frecuencia del libro en cada capítulo.

Fuente: Elaboración propia

En el capítulo 4, “Trato justo y equitativo con enfoque diferencial en el Ejército Nacional de Colombia: análisis de la normatividad vigente”, fueron ocho las palabras con mayor frecuencia: *mujeres, género, hombres, Ejército, Colombia, equidad, militares* y *fuerzas*, y ocuparon el 48,6% de las palabras más frecuentes en este capítulo (figura 1d). La muestra total de las 70 palabras más frecuentes corresponde al 11,7% de las palabras de todo el capítulo (figura 2).

En el capítulo 5, “Mujeres de Aviación del Ejército Nacional: desligándose de las imágenes estereotipadas”, diez palabras tuvieron la mayor frecuencia. Estas fueron *mujeres, Ejército, militar, militares, aviación, institución, familia, identidad, nacional* y *social*, y ocuparon el 49,6% de las palabras más frecuentes en este capítulo (figura 1e). La muestra total de las 70 palabras más frecuentes corresponde al 9,2% de las palabras de todo el capítulo (figura 2).

En el capítulo 6, “El arma de Caballería del Ejército Nacional de Colombia: avances en la inclusión de mujeres”, once palabras tuvieron la mayor frecuencia:

mujeres, Ejército, mujer, militar, fuerzas, armadas, armas, Colombia, Nacional, militares y oficiales, y ocuparon el 49,8% de las palabras más frecuentes en este capítulo (figura 1f). La muestra total de las 70 palabras más frecuentes corresponde al 12,9% de las palabras de todo el capítulo (figura 2).

En el capítulo 7, “El quehacer de las mujeres oficiales del cuerpo logístico en el Ejército Nacional de Colombia”, nueve palabras tuvieron la mayor frecuencia. Estas fueron *mujeres, Ejército, Militar, Nacional, militares, cuerpo, oficiales, género y mujer*, y ocuparon el 50,7% de las palabras más frecuentes en este capítulo (figura 1g). La muestra total de las 70 palabras más frecuentes corresponde al 13,1% de las palabras de todo el capítulo (figura 2).

En el capítulo 8, “Lineamientos para los cursos de ley para las mujeres en embarazo o lactantes del Ejército Nacional: propuesta desde un enfoque diferencial”, once palabras tuvieron la mayor frecuencia: *mujeres, género, mujer, Nacional, ley, derechos, Militar, Ejército, enfoque, desarrollo y equidad*, y ocuparon el 50,8% de las palabras más frecuentes en este capítulo (figura 1h). La muestra total de las 70 palabras más frecuentes corresponde al 10,7% de las palabras de todo el capítulo (figura 2).

En el capítulo 9, “Historias de vida de mujeres militares en Colombia y Estados Unidos: un análisis reflexivo”, nueve palabras tuvieron la mayor frecuencia: *mujer, combate, Ejército, militares, Militar, género, Colombia, hombres y social*, y ocuparon el 50,4% de las palabras más frecuentes en este capítulo (figura 1i). La muestra total de las 70 palabras más frecuentes corresponde al 9,5% de las palabras de todo el capítulo (figura 2).

Por último, en el capítulo 10, “El rol de la mujer militar y su aporte a la sociedad en el posacuerdo de paz”, siete palabras tuvieron la mayor frecuencia. Estas fueron *mujeres, mujer, militar, militares, paz, fuerzas y derechos*, y ocuparon el 48,3% de las palabras más frecuentes en este capítulo (figura 1j). La muestra total de las 70 palabras más frecuentes corresponde al 9,9% de las palabras de todo el capítulo (figura 2).

En general: palabras más mencionadas

En general, las 70 palabras más frecuentes del libro tuvieron un promedio de presencia de 10,8% de todo el texto de cada capítulo. El número de estas palabras frecuentes por capítulo fue en promedio de 9,4, mientras que el volumen de palabras válidas —entendidas como aquellas que permiten realizar inferencias dentro del texto— en cada capítulo fue en promedio de 9.597 y las palabras frecuentes se repiten en promedio 14,4 veces en cada capítulo. Así, estas palabras determinan tanto el contexto general de la intencionalidad del texto como el horizonte de sentido de cada capítulo. No obstante, es importante ponderar el conjunto total de palabras de acuerdo con los textos de los diez capítulos en conjunto.

Las 25 palabras más frecuentes de los últimos cinco capítulos fueron *mujeres* (1.194)⁴, *militar* (515), *género* (501), *militares* (416), *mujer* (413), *Ejército* (383), *nacional* (277), *hombres* (270), *fuerzas* (246), *igualdad* (198), *Colombia* (184), *identidad* (170), *social* (168), *equidad* (154), *institución* (151), *participación* (143), *derechos* (134), *enfoque* (134), *oficiales* (133), *formación* (130), *vida* (130), *proceso* (127), *sociales* (127), *femenino* (117) y *armas* (115). De la misma manera, estas 25 palabras son mencionadas en promedio 261 veces a lo largo de cada uno de los diez capítulos (figura 3) y ponen de manifiesto el mensaje general del libro; sobre ellas se realizará un análisis conceptual más adelante.

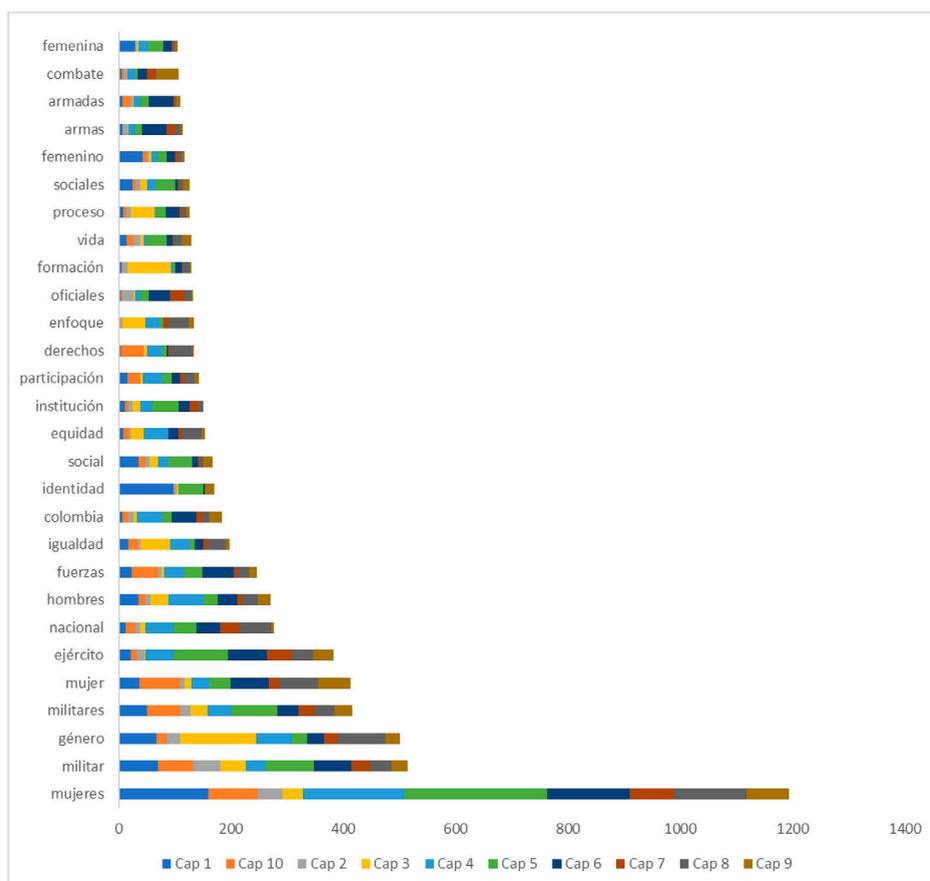


Figura 3. Diagrama de frecuencias de las principales palabras de los diez capítulos. Se resalta la proporción en la que cada capítulo aporta a la frecuencia.
Fuente: Elaboración propia

4 Se muestra entre paréntesis la frecuencia absoluta de la palabra.

son justamente un objeto de estudio de gran relevancia para las ciencias sociales y humanas (De la Torre, 2007; Mercado y Hernández, 2010; Snow, 2001).

Pensar en una identidad implica pensar en la relación con los otros desde lo excluyente, por lo cual aquella se convierte en una construcción social desde la diferencia. Sin embargo, es necesario hablar de múltiples identidades que interactúan entre sí, en diferentes momentos y lugares, desde la imaginación, con el cuerpo y con las emociones de los individuos (Harré & Daviés, 1990). Snow (2001) indica que existen tres tipos distintos de identidad: las identidades personales, las identidades sociales y las identidades colectivas, que se configuran a lo largo de la vida de los individuos de manera sinérgica en espacio y tiempo.

Para el caso de las cuatro palabras enunciadas en este apartado (mujer/mujeres y militar/militares), y de acuerdo con lo planteado anteriormente, se podría decir que el abordaje de los conceptos de mujer y militar corresponde a una construcción de identidad individual y una construcción social. Las identidades personales o individuales son los atributos y significados que el actor se atribuye a sí mismo, son autodesignaciones y atribuciones personales consideradas distintivas del y *por* el individuo. Las identidades personales pueden derivarse de la titularidad de roles o membresías basadas en categorías, pero no son necesariamente comparables desde la importancia relativa de los roles sociales o membresía de categoría (Snow & Corrigan-Brown, 2015).

Por su parte, las identidades sociales son las identidades atribuidas o imputadas a otros en un intento de situarlos en el espacio social. Ellos se basan típicamente en roles sociales establecidos, como categorías de género o étnicas y nacionales, por lo tanto, a menudo se las denomina “identidades de roles” (Stryker, 1980) o “identidades categóricas” (Calhoun, 1997).

En lo que se refiere al concepto de *mujeres*, este obedece a una identidad colectiva. Las identidades colectivas tienen su base “en el sentimiento compartido de la existencia de unicidad o *un nosotras*. Dentro del sentimiento compartido de la existencia de *un nosotras*, se constituye un sentimiento de *agenciamiento colectivo*, como componente de acción de las identidades” (Snow, 2001, p. 3).

El concepto de *militares* se ubica de manera transversal en cada uno de estos escenarios como una identidad social. Así, el concepto mujer(es) militar(es) implica una serie de significados simbólicos que permiten que las identidades colectivas, sociales e individuales sean expresadas y afirmadas (Snow, 2001) en sus diferentes roles. Lo anterior refleja la importancia de identificar una visión compartida de las características y valores distintivos propios de las mujeres militares del Ejército Nacional como organización.

En efecto, la comprensión de estos conceptos puede abordarse así: los conceptos de *mujer* y de *mujeres militares* implican mantener un reconocimiento de las distintas formas de identidad que ellas expresan y que pueden verse en la cotidianidad militar, familiar, social y cultural, así como en aspectos más profundos de la construcción de su yo.

Hacia una cultura de género en las Fuerzas Militares

Superada la visión reduccionista de atribuir a las mujeres militares (administrativas y de arma) un único rol, los estudios aquí presentados muestran nuevas perspectivas de abordaje en las que se reconocen las experiencias individuales y colectivas femeninas sobre la profesión militar: es desde su propia voz que se expresa la necesidad de resignificar sus roles para que avance la transformación del Ejército Nacional en ese sentido.

Formación militar: una herencia patriarcal en renovación

El escenario militar, por tradición, ha favorecido el desarrollo de un liderazgo masculino. Estudios como el de García y López (2006), realizados en organizaciones militares, confirman que el éxito en el liderazgo suele depender de su conformación bajo un modelo masculino (Boldry et al., 2001; Lupano et al., 2008). Sin embargo, esta perspectiva ha tenido fuertes críticas, por no integrar en sus análisis los alcances de las estrategias de liderazgo y desarrollo organizacional que abanderan las mujeres y que cada vez toman más fuerza pese a su baja representatividad como fuerza laboral (González & Camacaro, 2014).

La incongruencia en roles de liderazgo para el caso de las mujeres se acentúa en ambientes culturalmente masculinos como las organizaciones militares. En estas, son escasos los referentes femeninos de liderazgo, lo cual puede generar incertidumbres en la formación de cadetes mujeres porque la identificación con modelos masculinos se perpetúa (Perilla & Cabrera, 2018).

La formación militar, por su naturaleza, ha sido definida desde sus inicios a partir de un enfoque patriarcal, basado en una reconstrucción de los roles de género que emula la división masculino-femenino de la sociedad (Castañeda, 2008). Esta condición fue poco estudiada, debido a la predominante masculinidad de las Fuerzas Militares. Actualmente, los estudios en este campo han aumentado

(Corcione Nieto & Cabrera Cabrera, 2018) y sus análisis han superado la perspectiva patriarcal tradicional de la formación militar. De hecho, en algunos de estos estudios, los roles de las mujeres militares marcan otras líneas de comprensión sobre un saber hacer en contexto militar.

Es bien sabido que la formación militar es un objeto de estudio determinante en el avance hacia la evolución institucional. Sin embargo, estos estudios tienen mayor pertinencia cuando trascienden la descripción de los modelos existentes inscritos en las relaciones de poder hombre-mujer establecidas, ya que apuntan hacia el reconocimiento equitativo de las experiencias de hombres y mujeres que ejercen su quehacer militar. Lo anterior es clave para una formación integral, ajustada a las realidades institucionales y sociales del país.

Tareas pendientes

Sin duda, el campo de conocimiento en estudios de género, en especial, en cuanto a mujeres militares, es una tarea que va en avance, y que aún tiene varios componentes por abordar, dada su complejidad. Los diferentes estudios presentados aquí han mostrado algunos escenarios, pero corresponde a un compromiso científico poner de manifiesto preguntas abiertas que resultan de este ejercicio y que se convierten, a su vez, en tareas pendientes para futuras investigaciones:

- ¿Cómo se configura la fundamentación del enfoque de género en el contexto militar?
- ¿Cuáles son los alcances del enfoque de género en el proceso formativo de militares?
- ¿Cómo están las demás fuerzas del Ejército Nacional en relación con los roles desempeñados por las mujeres?
- ¿Cuáles son los determinantes identitarios y dinámicas en el contexto militar femenino?
- ¿Los lineamientos normativos actuales son suficientes para un abordaje transversal del enfoque de género?
- ¿Cuál es la visión compartida de las características y valores distintivos propios de la mujer militar en el Ejército Nacional como organización?

Los hombres y las mujeres están vinculados a una herencia de modelos de género y los estudios prospectivos sobre el avance en esto puede definir hitos que marcan nuevos escenarios y abordajes desde la investigación social. En la actualidad,

las relaciones de género en una institución como el Ejército Nacional de Colombia marcan transformaciones que influyen en la comprensión de sus nuevas realidades y que muestran cambios complejos en la práctica militar y cotidiana asumida por hombres y mujeres. Cómo se dan estas relaciones, qué estrategias se desarrollan y cuáles son los efectos políticos son algunos de los interrogantes que, desde la observación de los fenómenos, pueden definir un horizonte de sentido importante para estructurar el enfoque de género en el Ejército Nacional de Colombia.

Referencias

- Boldry, J., Wood, W., & Kashy, D. (2001). Gender stereotypes and the evaluation of men and women in military training. *Journal of Social Issues*, 57(4), 689-705.
- Calhoun, C. (1997). *Nationalism*. University of Minnesota Press.
- Camacho, C. (2014). *Ejército, feminidades y géneros performativos: las experiencias de ser mujer y militar en la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"* [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Javeriana.
- Castañeda, A. (2008). El Ejército, ¿el reflejo más bello del modelo patriarcal? En C. Torres del Río, & S. Rodríguez (Eds.), *De Milicias reales a militares contrainsurgentes. La Institución militar en Colombia del siglo XVIII al XXI*. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Corcione Nieto, M. & Cabrera Cabrera, L. (2018). Identidad e ideología. Dinámicas culturales entre los estudiantes de la Escuela Militar de Cadetes. En A. Fernández Osorio, & E. Latorre Rojas (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 41-65). Sello Editorial ESMIC.
- De la Torre, C. (2007). *Identidad, identidades y ciencias sociales contemporáneas: conceptos, debates y retos* [Conferencia]. Universidad Católica de Oriente. <https://letrajoven.wordpress.com/2011/09/02/identidad-identidades-y-ciencias-sociales-contemporaneas-conceptos-debates-y-retos/>
- Fernández, A., Latorre, E. J., & Mayorga, N. (2018). The 2018 Colombian Military Academy dataset: A sociological study of population. *Revista Científica General José María Córdova*, 16(23), 147-162. <http://dx.doi.org/10.21830/19006586.345>
- Fernández-Osorio, A., & Latorre Rojas, E. (2018). Innovación educativa para el fomento de la equidad de género en las Fuerzas Militares. En A. Fernández Osorio, & E. Latorre Rojas (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 141-160). Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".
- García, R., & López, 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.
- González, M. C., & Camacaro, D. (2014). Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones. Una propuesta estratégica situacional. Parte I. *Salud de los Trabajadores*, 22(2), 151-154.
- Harré, R., & Davies, B. (1990). Positioning: The discursive production of selves. *Journal for the Theorie of Social Behavior*. 20(1), 43-63. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.1990.tb00174.x>
- Lupano, M., Castro Solano, A., & Casullo, M. (2008). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. *Revista de Psicología*, 26(2), 195-218. <https://doi.org/10.18800/psico.200802.001>

- Martos, G. (2014). *Nubes de palabras en R: otra forma del leer el periódico*. <https://rpubs.com/gabriel-martos/wordcloudnwsppr>
- Mercado, A., & Hernández A. (2010). El proceso de construcción de la identidad colectiva. *Revista Convergencia*, 53, 229-251.
- Miranda, M. (2012). Diferencia entre la perspectiva de género y la ideología de género. *Dikaion*, 21(2), 337-356.
- Perilla Toro, L., & Cabrera-Cabrera, L. (2018). Caracterización del liderazgo militar desde una perspectiva de género. En A. Fernández Osorio, & E. Latorre Rojas (Eds.), *La construcción del rol de la mujer militar* (pp. 67-91). Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”.
- Rodríguez Pizarro, A. N. & Ibarra Melo, M. E. (2013). Los estudios de género en Colombia. Una discusión preliminar. *Sociedad y Economía*, 24, 15-46.
- Snow, D. (2001). *Collective identity and expressive forms*. University of California.
- Snow, D., & Corrigall-Brown, C. (2015). Collective identity. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.10403-9>
- Stryker, S. (1980). *Symbolic interactionism: A structural version*. Benjamin/Cummings Publishing Company.
- Universidad de La Salle. (2020). *Meta-análisis taller DOFA*. Oficina de Planeación Estratégica de la Universidad de La Salle.



Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia

Estudios transversales de su participación en las filas

Han transcurrido once años desde que las mujeres se incorporaron por primera vez al Ejército Nacional de Colombia, y gracias a la activación del enfoque de género en las políticas de integración de la institución castrense, se ha iniciado la implementación de la igualdad de derechos y participación plena, que ha permitido romper con la participación secundaria de las mujeres en escenarios que se habían configurado y establecido tradicionalmente como masculinos.

Los diversos procesos de integración llevados a cabo por el Ejército Nacional han evidenciado la gran capacidad que tienen las mujeres para desempeñarse en cada una de las tareas operativas asignadas. Esto ha permitido que las nuevas cuestiones ya no solo se limiten al estudio de la igualdad entre hombres y mujeres, sino que permitan, ahora sí, entender al grupo heterogéneo de mujeres que deciden seguir la carrera militar.

Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia. Estudios transversales de su participación en las filas recopila, en once capítulos, diversas investigaciones articuladas por el objetivo común de comprender las configuraciones de las identidades militares y el establecimiento de los roles femeninos de las mujeres que participan en el Ejército Nacional de Colombia, ya como estudiantes de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”, ya como oficiales de las armas de Logística, Caballería y Aviación del Ejército.



ISBN 978-958-52878-9-1

