Colección Ciencias Militares

Género, Seguridad y Fuerza Pública

ESMIC
SELLO EDITORIAL

Miles Doctus

Género, Seguridad y Fuerza Pública

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.

Género, Seguridad y Fuerza Pública

ESMIC
SELLO EDITORIAL

Bogotá, D. C., 2021

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

Cabrera Cabrera, Leidy Johana (autor)
Género, Seguridad y Fuerza Pública / Leidy Johana Cabrera Cabrera, Andrés Eduardo Fernández Osorio, María Antonieta Corcione Nieto. -- Bogotá: Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", 2020.
301 páginas: ilustraciones, cuadros, gráficas; 22 cm
Incluye referencias bibliográficas

ISBN: 978-958-53183-5-9
E-ISBN: 978-958-53183-6-6

(Colección Ciencias Militares. Miles Doctus)
1.Equidad de género -- Enseñanza – Colombia 2.Mujeres -- Condiciones sociales -- Colombia 3.Colombia -- Fuerzas Militares -- Mujeres i.Fernández Osorio, Andrés Eduardo, Teniente Coronel (autor) ii.Corcione Nieto, María Antonieta (autor) iii.Zarabanda Fuentes, Wilson Miguel, Coronel (prólogo), iv.Colombia. Ejército Nacional.

UB419.C7 C33 2021 Registro Catálogo SIBFuP 116457
355.0082 -- 23

Archivo descargable en formato MARC en: https://tinyurl.com/esmic116457

Título: Género, Seguridad y Fuerza Pública

Primera edición, 2021

Leidy Johana Cabrera Cabrera
Andrés Eduardo Fernández Osorio
María Antonieta Corcione Nieto

2021 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 978-958-53183-5-9
ISBN digital 978-958-53183-6-6

https://doi.org/10.21830/9789585318366

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

Contenido

Prólogo / 11
Introducción / 13
Estructura / 14
Competencias que se desarrollan / 14
Módulos y unidades / 15
Contenido / 15
Módulo 1. Transversalización del enfoque de género en el escenario militar
Módulo 2. Fundamentación
Módulo 3. Dilemas y debates actuales sobre género
Módulo 4. Violencias basadas en género

MÓDULO 1
Transversalización del enfoque de género para las Fuerzas Militares / 17

UNIDAD 1. ¿Qué es transversalizar? / 19
¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género? / 19
En otras palabras, la perspectiva de género… / 19
Transformación por medio de la integración / 20
Principios básicos de la transversalización de la perspectiva de género / 18
¿Qué implica la transversalización de la perspectiva de género / 21
¿Para qué incorporar la perspectiva de género? / 21
¿Cómo se sugiere de forma general incorporar la perspectiva de género? / 21
Los conceptos / 22
Actividad / 23

UNIDAD 2. ¿Cómo se entiende el enfoque de género y el enfoque diferencial para las Fuerzas Militares? / 24
El enfoque de género / 24
¿Lógicas binarias? / 24
¿Construcción socio-cultural? / 24
¿Afectado? / 24
¿Para qué es útil el enfoque de género? / 25
¿Qué implica aplicar el enfoque de género en términos de política pública? / 25

El enfoque diferencial / 25
Clasificación de las acciones afirmativas / 26
Actividad / 27
UNIDAD 3. Lineamientos para transversalizar el enfoque de género / 28
Principios / 28
Líneas de acción de la política sectorial / 29
1. Prevención de la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia ante las diferentes formas de violencia basadas en el género / 29
2. Protección y garantía de los Derechos Humanos con enfoque de género y diferencial / 30
3. Participación efectiva de las mujeres en la Fuerza Pública / 30
4. Institucionalización del enfoque de género en el sector defensa / 31
5. Gestión del conocimiento en asuntos relacionados con género / 33
6. Comunicación estratégica con enfoque de género y diferencial / 34
7. Cooperación y alianzas estratégicas / 34
Actividad / 35
Dato importante / 36

UNIDAD 4. El Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública en la ESMIC, un componente estratégico para la transversalización / 37
¿Qué es el Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública? / 37
Misión / 37
Objetivo general / 37
Estudios y publicaciones destacados / 38
Publicación 1 / 38
Publicación 2 / 38
Publicación 3 / 39
Publicación 4 / 39
Publicación 5 / 40
Publicación 6 / 41
Actividad / 42
El compromiso continúa / 42

MÓDULO 2
Conceptos clave sobre género / 43

UNIDAD 1. Origen del concepto de género / 45
Introducción / 45
Actividad / 46
Actividad / 48
Lecturas sugeridas / 49

UNIDAD 2. Áreas de estudio: aportes desde la sociología, la antropología y la psicología / 50
Aportes desde la sociología / 50
Actividad / 50
Aportes desde la antropología / 51
Dato curioso / 51
Aportes desde la psicología / 51
Actividad / 52
Lectura sugerida / 53

UNIDAD 3. Género como enfoque basado en los Derechos Humanos (lo normativo) / 54
Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: igualdad de género / 55
Actividad / 56
Lecturas sugeridas / 57

MÓDULO 3
Dilemas y debates actuales en asuntos de género / 59

UNIDAD 1. Identidades y estereotipos / 61
Estereotipos / 61
Identidades / 62
Actividad / 63

UNIDAD 2. El poder y lo femenino / 64
El poder / 64
Género y poder / 64
El género como dispositivo de poder / 64
Reflexión / 65
Actividad / 65
El poder en las relaciones de género / 66
Actividad / 67

UNIDAD 3. Género y liderazgo militar / 68
Liderazgo y mujer: de los estereotipos a las capacidades innatas / 68
Actividad / 69
Liderazgo militar / 69
Características / 70
Liderazgo militar y género / 70
Liderazgo militar femenino / 70
El dato… / 72
Actividad / 72

MÓDULO 4.
Prevención de violencias basadas en género / 73

UNIDAD 1. Qué es y cuáles son sus manifestaciones / 75
Violencia contra la mujer / 75
Concepto de daño contra la mujer / 76
Daño psicológico / 76
Daño o sufrimiento físico / 77
Daño o sufrimiento sexual / 77
Daño patrimonial / 78
¿Quiénes son las más vulnerables? / 78
¿En dónde sucede? / 79
Actividad / 80
Lectura sugerida / 80
Violencia contra la mujer en Colombia en el contexto de pandemia por Covid-19 / 81
Actividad / 82

UNIDAD 2. Estadisticas / 84

UNIDAD 3. Normativas vigentes en el Ejército Nacional de Colombia / 87
Normas internacionales y nacionales / 87
Internacionales / 87
Nacionales / 88
Normatividad sectorial en las Fuerzas Militares / 90
Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas / 91
Resolución 2795 de 2018 MDEF / 92
Actividad / 92

UNIDAD 4. ATENEA: prevención de discriminación, acoso y agresión sexual / 93
Definiciones / 93
¿Cuál es la consecuencia de estas conductas? / 94
Actores y acciones / 95
Flujograma para la prevención / 96
Actividad / 97
Referencias / 98

Figuras

Figura 1. Principios sobre el liderazgo militar / 71

Figura 2. ¿En qué grado considera que el Ejército Nacional se ha transformado para ajustarse a la incorporación de mujeres a la carrera militar? / 71

Figura 3. ¿Cuál es la principal característica por la que considera líderes a sus superiores? / 72

Figura 4. Tasa de exámenes médicos legales por presunto delito sexual, según sexo y grupo etario, Colombia (2007-2019) / 84

Figura 5. Tasa de homicidios de mujeres y niñas por 100.000 habitantes, Colombia (2007-2019) / 84

Figura 6. Número de feminicidios, según mes, edad y lugar de residencia, Colombia (2015-2019) / 85

Figura 7. Número de casos reportados de violencia de género / 85

Figura 8. Comparativo de número de llamadas entre el año 2019-2020 de las líneas de orientación y denuncia entre el 25 de marzo y 23 de abril / 85

Figura 9. Número de violencias. Comparativo 2019-2020. Semanas entre el 25 de marzo al 21 de abril / 86

Figura 10. Consecuencias de la discriminación, el acoso o la agresión sexual / 94

Figura 11. Alertas y signos de la discriminación, acoso y agresión sexual / 94

Figura 12. Pirámide de evolución de conductas / 95

Figura 13. Personal que brinda protección frente a la discriminación, el acoso y la agresión sexual / 95

Figura 14. Flujograma para la prevención / 96

Prólogo

La participación de las mujeres en el Ejército Nacional configura un hito fundamental en la consolidación de la fuerza. El primer grupo de mujeres vinculadas a la institución en la carrera de arma como oficiales durante el año 2009, que a la fecha ejercen su grado como capitanes, representa un valioso aporte tanto para la institución como para el país.

Este texto sobre Género, Seguridad y Fuerza pública reafirma el reconocimiento del papel de la mujer colombiana en la construcción de país. Sin duda, el proceso de formación para hombres y mujeres, que se gesta en la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" y en las demas Escuelas de las Fuerzas Militares, se ha asumido con el mayor compromiso; muestra de ello es que actualmente se cuenta con profesionales integrales en Ciencias Militares por cada una de las armas.

Como *alma mater*, la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" ha dispuesto lo necesario para continuar con la cualificación de los oficiales que conforman la institución, quienes son hombres y mujeres líderes, caracterizados por su compromiso, vocación de servicio, disciplina y un sinnúmero de cualidades que se ponen de relieve en cada misión. De modo que esta iniciativa no solo constituye una manera de honrar estas cualidades, sino también, de reconocer la necesidad de seguir fortaleciendo la formación en torno a los lineamientos establecidos para la fuerza.

Consecuentemente, el propósito de este texto es ofrecer a los miembros de las Fuerzas Militares una comprensión general sobre los fundamentos teóricos y metodológicos en temas de género, de acuerdo con la Política Pública Sectorial de Transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública (Mindefensa 2018-2027). Es importante considerar que la transversalización del enfoque de género va más allá de incluir un componente

femenino o de igualdad a lo ya existente; se trata, en cambio, de vincular experiencias, conocimientos e intereses de mujeres y hombres comprometidos en un propósito común. Por esta razón, se fortalece la cultura de equidad entre hombres y mujeres, razón por la cual se estructura en cuatro componentes: el primero corresponde a la transversalización del enfoque de género y el marco normativo para las Fuerzas; el segundo aborda conceptos claves sobre género; el tercero se centra en los dilemas y debates actuales en asuntos de género; y el cuarto se enfoca en la prevención de violencia basada en género.

Finalmente, este texto hace una invitación a enriquecer el desempeño de hombres y mujeres en las Fuerzas Militares como un permanente compromiso que crece y se robustece día a día.

Coronel **Wilson Miguel Zarabanda Fuentes**
Vicerrector Académico
Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova"

Introducción

En este texto usted conocerá los principales fundamentos teóricos y metodológicos en temas de género desde una perspectiva de derechos. Comprenderá la transversalización del enfoque de género y podrá reflexionar desde propuestas prácticas sobre la cultura de la equidad en el quehacer militar.

La incorporación del enfoque de género en las entidades estatales ha sido respaldada por un conjunto de referentes normativos creados en el marco del Sistema Internacional de Derechos Humanos para el reconocimiento y la garantía de los derechos de las mujeres en su diversidad. Estos instrumentos, al ser ratificados por Colombia, han generado compromisos institucionales, los cuales se deben acoger y materializar en normatividad, políticas públicas, planes, programas y proyectos viables y sostenibles. En razón de ello, en el 2018 entró en vigencia la "Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género", la cual tiene como objetivo impulsar la inclusión y la transversalización del enfoque de género y diferencial en la Fuerza Pública, a través de la promoción de la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la cero tolerancia frente a las violencias basadas en género. De esta manera, la política se propone eliminar las brechas de desigualdad, fortalecer la estructura institucional, la cualificación y competencia del personal, y cumplir con la misión de la Fuerza Pública en clave de género. Desde esta perspectiva se desarrolla esta iniciativa como aporte a la consolidación de la equidad de género en las Fuerzas Militares.

El alcance de este documento no se limita a otorgar definiciones, conceptos y análisis sobre asuntos de género en las Fuerzas Militares, sino que invita a desarrollar acciones concretas. En este sentido, busca tener una incidencia en la cotidianidad de los ejercicios tanto implícitos del Ejército Nacional, como de la cotidianidad de la persona desde un sentido humanista.

Estructura

El libro gira alrededor de cuatro componentes. El primero incluye los lineamientos para transversalizar el enfoque de género en las Fuerzas Militares y se constituye como una propuesta reflexiva desde el enfoque de género hacia las prácticas militares. El segundo componente es la fundamentación general de los conceptos clave, que incluyen la descripción de su contexto histórico y normativo. El tercer componente aborda diferentes dilemas y debates actuales sobre género, con temas determinantes para la configuración del concepto de género en el escenario militar. Finalmente, el cuarto componente trata la violencia basada en género y sus diferentes aristas que aplican al escenario militar.

Competencias que se desarrollan

Del saber

- Conoce los fundamentos y las herramientas para aplicar la transversalización del enfoque de género.
- Identifica los conceptos y los principales determinantes de las violencias basadas en género.
- Genera propuestas orientadas a promover la cultura de equidad de género en el contexto militar.

Del saber hacer

- Aplica los conceptos fundamentales de equidad de género en situaciones reales propias de la dinámica militar.
- Identifica el lenguaje de género en diferentes contextos y analiza sus implicaciones.

Del saber estar

- Participa como agente activo, con propuestas para la equidad de género que emergen en los diferentes ambientes de interacción.
- Identifica retos significativos desde la dinámica cotidiana en el contexto laboral.

Del saber ser

- Reconoce sus fortalezas y retos en perspectiva de una transversalización de género desde sus funciones misionales en el Ejército Nacional.

Módulos y unidades

Contenido

MÓDULO 1. Transversalización del enfoque de género en el escenario militar

Temas

Transversalización de género, cultura de equidad, Fuerzas Militares.

Objetivos de aprendizaje

- Reconocer los componentes de la transversalización desde un enfoque de género.
- Comprender los avances sobre transversalización del enfoque de género en las Fuerzas Militares.
- Reflexionar sobre la acción militar desde un enfoque de género.

MÓDULO 2. Fundamentación

Temas

Género, enfoque de género y Derechos Humanos.

Objetivos de aprendizaje

- Comprender el origen del concepto de género.
- Identificar los aportes de la sociología, la antropología y la psicología a la comprensión del género.
- Conocer la evolución del concepto de género en el marco normativo de los Derechos Humanos.

MÓDULO 3. Dilemas y debates actuales sobre género

Temas

Identidades, estereotipos, lo femenino y liderazgo militar.

Objetivos de aprendizaje

- Reconocer los principales debates que enfrenta la comprensión de los temas de género.
- Identificar el liderazgo militar como una oportunidad para el desarrollo de la equidad de género.

MÓDULO 4. Violencias basadas en género

Temas

Violencia, género, normativa sobre género, discriminación, acoso y agresión sexual.

Objetivos de aprendizaje

- Conocer las principales manifestaciones de la violencia basada en género.
- Analizar las tendencias estadísticas referidas a la violencia de género.
- Identificar las normativas vigentes sobre violencia de género.
- Presentar el programa ATENEA para prevenir la discriminación, el acoso y la agresión sexual.

MÓDULO 1

Transversalización del enfoque de género para las Fuerzas Militares

UNIDAD 1

¿Qué es transversalizar?

¿Qué es la transversalización de la perspectiva de género?

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 [OIT], 1997)

En otras palabras, la perspectiva de género…

- No constituye un fin en sí misma, sino una estrategia, una aproximación, un medio para alcanzar el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Supone conseguir que las consideraciones de género y el objetivo de la igualdad de género ocupen un lugar central en todas las actividades: la formulación de políticas, la investigación, la promoción, el diálogo, la legislación, la asignación de recursos, etc.
- Tiene el objetivo final de lograr la igualdad de género, para lo cual es necesario que se incorpore en los distintos niveles de las políticas, los programas y los proyectos, así como en todas las etapas del ciclo de programación (diseño, planificación, ejecución, seguimiento y evaluación).

- Debe complementarse con acciones específicas dirigidas a mujeres, hombres o a aquellos espacios donde sigan existiendo disparidades considerables.
- Asimismo, debe estar presente en los procesos de cambio institucional, en la elaboración de presupuestos, en las auditorías, etc.

Transformación por medio de la integración

La transversalización del enfoque de género no consiste en simplemente añadir un "componente femenino" ni un "componente de igualdad entre los géneros" a una actividad existente. Asimismo, es algo más que aumentar la participación de las mujeres. Significa incorporar la experiencia, el conocimiento y los intereses de las mujeres y de los hombres para sacar adelante el programa de desarrollo (OIT, 2017).

Principios básicos de la transversalización de la perspectiva de género

La responsabilidad de poner en marcha la estrategia de la transversalización se extiende a todo el sistema y radica en los niveles más altos dentro de los organismos, según afirma Carolyn Hannan, directora de la División de las Naciones Unidas para el Adelanto de la Mujer. He aquí otros principios (OIT, 2017):

- Es preciso establecer mecanismos adecuados y fiables para controlar los progresos realizados.
- La identificación inicial de cuestiones y problemas en todas las áreas de actividad debería ser tal que permita diagnosticar las diferencias y disparidades debido al género.
- Jamás habría que dar por supuesto que hay cuestiones o problemas indiferentes desde la perspectiva de la igualdad entre los géneros.
- Se deberían realizar sistemáticamente análisis por géneros.
- Para traducir la idea de la transversalización en realidades específicas es importante tener una clara voluntad política y asignar los recursos adecuados, incluidos recursos adicionales financieros y humanos si es necesario.

- No elimina la necesidad de elaborar políticas y programas específicamente destinados a las mujeres, así como una legislación positiva en su favor; tampoco elimina la necesidad de unidades o coordinadores para las cuestiones de género.

En este sentido, la incorporación sistemática de la perspectiva de género en las políticas de formación faculta el reconocimiento integral de la persona y de su rol activo.

¿Qué implica la transversalización de la perspectiva de género

La finalidad de transversalizar la perspectiva de género es hacer que las consideraciones sobre las cuestiones y singularidades de las mujeres y los varones constituyan una dimensión integral de la política y del quehacer institucional, de la planificación, el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las estrategias a todos los niveles encarados por el sistema de formación profesional.

Implica visualizar y tomar en cuenta los obstáculos y limitantes que, en todas las dimensiones del proceso formativo, frenan la inserción y el desarrollo profesional y personal de mujeres y varones (OIT-CINTERFOR, 2004).

¿Para qué incorporar la perspectiva de género?

Para poner el foco en la persona, concebida como un sujeto integral, situado en una realidad social que lo condiciona, pero que está en capacidad de transformar a partir de aprendizajes y estrategias personales y colectivas. Para que no se constituya en reproductora de discriminaciones y segmentaciones. Al visibilizar e interpretar las discriminaciones y sobre todo las exigencias, la perspectiva de género permite, mediante la implementación de estrategias y metodologías, intervenir para superarlas y avanzar hacia una verdadera equidad de género (OIT-CINTERFOR, 2004).

¿Cómo se sugiere de forma general incorporar la perspectiva de género?

En términos generales, incorporar la perspectiva de género implica atender y articular los siguientes aspectos:

- El contexto productivo y laboral.
- Las marcas de género existentes en el campo laboral y su impacto diferenciado en varones y mujeres.
- Las características de los sujetos.
- Las condicionantes de género que pueden estar en juego en sus opciones y oportunidades para la formación y el empleo.
- Las ofertas de formación profesional y las características de los ámbitos de formación.
- Las marcas de género presentes en los contenidos y la modalidad de las ofertas formativas (segmentación de las ofertas en función del género, currículum oculto, las prácticas docentes, etc.) (adaptado de OIT- CINTERFOR, 2004).

Los conceptos

Estos son algunos conceptos clave para comprender las siguientes unidades. Para mayor información, puede consultar la Política Pública Nacional de Equidad de Género (2012), en el CONPES Social 161 (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013).

Acciones positivas o afirmativas: procedimientos diferenciales para corregir desigualdades de partida; medidas no necesariamente iguales, pero conducentes a la igualdad de acceso en términos de derechos, beneficios, servicios y activos.

Igualdad orientada por las diferencias: no significa que mujeres y hombres deban convertirse en iguales, sino que el Estado debe garantizar el acceso, el goce y el ejercicio en igualdad de oportunidades y capacidades para unos y otros.

Transversalización del enfoque de género: la incorporación del análisis de género en las políticas públicas que ayuden a intervenir y transformar las realidades sociales actuales, los procesos culturales de construcción de las identidades de género y la división social y sexual del trabajo.

Construcción de paz y transformación cultural: implica tanto la necesaria transformación de los imaginarios culturales, como el fortalecimiento de la gestión pública y el desarrollo institucional que los dinamice, en el marco de género.

Autonomía económica y acceso a activos: implica la incorporación de aspectos relacionados con la necesidad de una adecuada inserción de las mujeres al mercado laboral y a las actividades productivas.

Participación en los escenarios de poder y de toma de decisiones: considera las limitaciones en espacios y mecanismos para la participación social, cultural y política de las mujeres.

Salud y derechos sexuales y reproductivos: implica el acceso y la calidad de estos servicios de salud para las mujeres en todo su ciclo vital, que se deben fortalecer desde el enfoque de género y el enfoque diferencial.

Enfoque de género en la educación: implica que el sector educativo visibilice la incorporación de este enfoque en sus procesos institucionales.

Plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias: requiere del compromiso de toda la institucionalidad vinculada a la prevención y atención de las violencias basadas en género.

Actividad

Por cada uno de los conceptos dados anteriormente, plantee una posible implementación práctica en el Ejército Nacional:

Concepto	Implementación práctica
Acciones positivas o afirmativas	Haciendo…
Igualdad orientada por las diferencias	
Transversalización del enfoque de género	
Construcción de paz y transformación cultural	
Autonomía económica y acceso a activos	
Participación en los escenarios de poder y de toma de decisiones	
Salud y derechos sexuales y reproductivos	
Enfoque de género en la educación	

UNIDAD 2

¿Cómo se entiende el enfoque de género y el enfoque diferencial para las Fuerzas Militares?[1]

El enfoque de género

El enfoque de género plantea la necesidad de deconstruir las **lógicas binarias** y las relaciones desiguales de poder que allí se estructuran por medio de la identificación, el análisis y la interpretación de símbolos, prácticas, valores, representaciones y normas de los diferentes ámbitos políticos, sociales, económicos y culturales.

¿Lógicas binarias?

El conjunto de procesos de **construcción socio-cultural** que han estandarizado las diferencias biológicas de los seres humanos con una lógica binaria, la cual reconoce la existencia de las categorías "hombre" y "mujer", de una manera rígida, jerarquizada y estereotipada.

¿Construcción socio-cultural?

Desde esta construcción se ha privilegiado el ser masculino y se ha invisibilizado todo aquello que no responde a esta categoría. Esta situación ha **afectado** sustancialmente a las mujeres y a todas aquellas personas que no responden a esa división de los géneros, de forma que los ha ubicado históricamente en una posición social subordinada.

¿Afectado?

Esas afectaciones se concretan específicamente en hechos y expresiones de discriminación y violencias, que de alguna manera funcionan como dispositivos

1 Esta sección está basada en el documento *Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública 2018-2027*.

de control, tanto de los cuerpos como de los proyectos de vida, en razón del género.

¿Para qué es útil el enfoque de género?

El enfoque de género otorga un conjunto de herramientas conceptuales, analíticas y técnicas que permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias (Lagarde, 1996).

¿Qué implica aplicar el enfoque de género en términos de política pública?

Implica que el Estado desarrolla acciones estratégicas y transversales permanentes y definitivas orientadas a transformar las situaciones de subordinación, desigualdad, poder, discriminación y violencias que se ejercen contra las personas en diferentes escenarios de la vida social en relación con el sexo, la identidad de género y los roles asignados.

El enfoque diferencial

El fundamento del enfoque diferencial en el país se encuentra en la Constitución Política de 1991, que estableció que Colombia es un Estado Social y Democrático de Derecho, el cual reconoce la diversidad y la pluralidad cultural y étnica de la ciudadanía colombiana como una característica fundamental en la conformación de esta nación. Por ende, reconocer efectivamente esta diversidad hace necesario que se incorpore el enfoque diferencial para materializar los Derechos Humanos, partiendo de las necesidades específicas que de esta diversidad o de su exclusión se deriven.

El enfoque diferencial es un marco conceptual que permite:

1. Analizar las relaciones desiguales de poder que reproducen vulneraciones y discriminaciones contra sectores o grupos históricamente segregados.
2. Exponer la necesidad de impulsar **acciones afirmativas** por parte de la institucionalidad, las cuales permitan reducir las brechas de desigualdad que han afectado, de manera desproporcionada, a las

personas en razón de su género, ciclo vital, etnia, habilidades físicas y cognitivas, identidad de género, orientación sexual, situaciones socioeconómicas y políticas, entre otras.

Específicamente, **las acciones afirmativas contribuyen** a la generación de acciones en equidad para que los Derechos Humanos de estos grupos poblacionales excluidos sean reconocidos, garantizados o restituidos.

Clasificación de las acciones afirmativas

Tipología de las acciones afirmativas		Descripción
Desde la perspectiva de las personas a quienes van dirigidas (Sentencia C-184 de 2003).	Acciones por sujetos que cumplen criterios determinados.	Son aquellas acciones sustentadas en criterios materiales, como marginación de un grupo o la debilidad manifiesta de una persona por su condición económica, con base en lo cual el legislador puede escoger los sujetos beneficiarios de tales acciones afirmativas.
	Acciones para sujetos expresamente identificados.	Aquellas orientadas a poblaciones específicas que requieren una protección especial y en torno a las cuales existen soportes legales y éticos de orden superior; en tal sentido se encuentran desarrollos de carácter internacional y nacional recogidos en la Constitución Política Nacional. Como ejemplo se pueden mencionar las personas en condición de discapacidad, grupos étnicos, mujeres y tercera edad.
Como expresión de la diferenciación positiva (Sentencia C-423 de 1997).	Sistema de cuotas.	Desde antes de proceder a la distribución de los recursos se ha señalado que se concede a un conjunto social dado, que se identifica de acuerdo con ciertas características o criterios, una porción mínima determinada de los bienes por distribuir. Esto significa que la competencia por la asignación de los medios que le corresponden a ese grupo se desarrolla únicamente entre sus miembros y que, por lo tanto, sus integrantes no tienen que disputar con todos los demás aspirantes por la asignación de los bienes que han sido apartados del proceso de distribución general.
	Trato preferencial.	Las personas que, de acuerdo con la ley, deben ser privilegiadas en la adjudicación de un bien entran a competir en igualdad de condiciones con todos los demás aspirantes a él. Y si en el momento en el que se debe proceder a la distribución del recurso se encuentra que luego de ser utilizados todos los criterios de selección aún el número de postulantes es superior al de bienes por asignar, entra a operar el trato privilegiado en favor de aquellos a los que se les ha concedido legalmente esa gracia.

Tipología de las acciones afirmativas		Descripción
Desde la perspectiva de la estrategia que se utiliza (Sentencia T500 de 2002).	Acciones de concientización.	Encaminadas a la formación y orientación de un determinado auditorio respecto a la sensibilización en torno a un problema. Campañas publicitarias, de formación y capacitación son algunas de estas medidas.
	Acciones de promoción.	Dirigidas, como su nombre lo indica, a impulsar la igualdad a través de incentivos como becas, exenciones tributarias, estímulos, etc., que vinculan no solo al sujeto, sino que generan una expectativa en favor de quien adelante la acción deseada. La protección a la maternidad se encuentra en esta categoría.
	Acciones de discriminación inversa.	Medidas que establecen prerrogativas a favor de ciertos grupos históricamente discriminados y donde, por lo mismo, se utilizan criterios de diferenciación considerados como "sospechosos" o "potencialmente discriminatorios" (la raza, el sexo, la religión, entre otros) o de aquellos prohibidos expresamente en los textos constitucionales. Se predica la discriminación inversa (también llamada discriminación positiva), precisamente por la utilización de estos criterios con carácter definitorio en pro de quien tradicionalmente ha sido discriminado.

Fuente: Alcaldía Mayor de Bogotá (2013).

Actividad

De acuerdo con la tipología de acciones afirmativas, analice la pertinencia y factibilidad de cada una de las acciones afirmativas en el Ejército Nacional.

Tipología de las acciones afirmativas		Análisis de la materialización de acciones afirmativas y su aplicación en el Ejército Nacional
Desde la perspectiva de las personas a quienes van dirigidas (Sentencia C-184 de 2003).	Acciones por sujetos que cumplen criterios determinados.	
	Acciones para sujetos expresamente identificados.	
Como expresión de la diferenciación positiva (Sentencia C-423 de 1997).	Sistema de cuotas.	
	Trato preferencial.	
Desde la perspectiva de la estrategia que se utiliza (Sentencia T500 de 2002).	Acciones de concientización.	
	Acciones de promoción.	
	Acciones de discriminación inversa.	

UNIDAD 3

Lineamientos para transversalizar el enfoque de género[2]

Principios

Equidad de género: se contribuirá al desarrollo de acciones afirmativas, a favor de los derechos de las mujeres, de modo que contribuyan a eliminar la discriminación y cerrar las brechas entre hombres y mujeres en la Fuerza Pública.

Inclusión y no discriminación: se reconoce la diferencia y la diversidad étnica, etaria, sexual, identitaria, cultural y territorial, como una oportunidad de fortalecimiento institucional; igualmente, se promoverán las condiciones efectivas para lograr la igualdad de oportunidades en cada Fuerza.

Interculturalidad: Colombia es una nación multiétnica y pluricultural.

Participación: la implementación, el seguimiento y la evaluación de la política obedecerán a un proceso participativo.

Autonomía y empoderamiento: busca que las personas uniformadas actúen en libertad de movimiento y de acción, con principios éticos en su órbita privada, y con los lineamientos castrenses en la esfera pública.

Bienestar: el bienestar es una de las piedras angulares del sector, cuyo propósito es garantizar que el personal de la Fuerza Pública acceda a la educación, a la salud, a la vivienda, a la rehabilitación integral y a la seguridad jurídica, con igualdad de oportunidades. Tiene el fin de mantener tanto la moral en alto, como elevados estándares profesionales.

Sostenibilidad: la política requiere su permanencia y proyección en el tiempo, en aras de fortalecer y dinamizar la temática de equidad de género, el

2 Esta sección está basada en el documento *Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública 2027-2018*.

enfoque diferencial y la prevención de violencia (sexual, intrafamiliar, de género, etc.) acorde con los resultados de su seguimiento y evaluación, razón por la cual se deberán asegurar los recursos técnicos, financieros, administrativos, institucionales y humanos necesarios.

Líneas de acción de la política sectorial

A continuación, se presentan las líneas de acción con sus respectivas acciones estratégicas.

1. Prevención de la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia ante las diferentes formas de violencia basadas en el género

1.1 Implementar planes académicos (formación curricular, capacitación coyuntural y extracurricular) en cada una de las Fuerzas, los cuales promuevan la transversalización del enfoque de Derechos Humanos, género y diferencial, a fin de que se refleje en el ámbito interno y externo de las actuaciones del personal.

1.2 Fortalecer las capacidades institucionales a través de la formación de los docentes e instructores en enfoque de género y diferencial.

1.3 Impulsar programas y proyectos de cero tolerancia ante la violencia basada en género, por parte de las personas integrantes de la Fuerza Pública, tanto en el ámbito privado como público, por medio de las direcciones de Bienestar, Familia y Sanidad de cada Fuerza, en unión con el obispado castrense y demás áreas funcionales que estimen pertinentes.

1.4 Desarrollar acciones y estrategias de promoción y sensibilización por el respeto de los Derechos Humanos, las cuales estén orientadas desde el enfoque de género y diferencial, mientras contribuyen al respeto y el reconocimiento de la diversidad, la inclusión, la libertad, la autonomía y la dignidad humana dentro de las filas de la Fuerza Pública, gracias a las áreas de Derechos Humanos, Talento Humano, Acción Integral, Bienestar y Familia, así como las demás que se consideren pertinentes.

2. Protección y garantía de los Derechos Humanos con enfoque de género y diferencial

2.1. 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. Estas acciones tienen como fin potenciar el desarrollo militar, profesional, personal y familiar de las personas que integran la Fuerza Pública desde los enfoques de género, Derechos Humanos y diferencial. Esto se debe realizar a través de la planeación de soluciones de carácter estratégico por parte de las oficinas jurídicas del Ministerio de Defensa, del Comando General de cada Fuerza, en unión con la Jefatura de Personal de Comando General y las áreas de administración de personal de cada Fuerza y de Policía, así como las que estas estimen pertinentes consultar.

2.2. Intervenir, desde el enfoque de género, en la infraestructura de las unidades militares, a fin de propiciar una mejor habitabilidad y convivencia para las mujeres y los hombres de la Fuerza Pública. Esta actividad deberá ser liderada por las áreas de bienestar y familia, y acompañadas por las áreas logísticas y de planeación de cada una de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional.

2.3. Diseñar, revisar y fortalecer los protocolos, los procesos y las rutas internas en materia de atención, protección y orientación a personas víctimas de diferentes tipos de violencias basadas en el género, donde se involucre a miembros de la Fuerza Pública, tanto en el ámbito privado como público. Esto se debe realizar por medio de las áreas de Derechos Humanos, Talento Humano, Bienestar, Familia, Sanidad, Disciplinaria, Acción Integral, oficinas de atención y orientación al ciudadano, entre otras.

2.4. Realizar seguimiento a la implementación de la política de derechos sexuales y reproductivos, equidad y violencia basada en género, salud sexual y reproductiva, con énfasis en VIH.

3. Participación efectiva de las mujeres en la Fuerza Pública

3.1. Implementar campañas y medidas de acción afirmativas con miras a incentivar el incremento de pie de fuerza femenino, respetando los

principios de equidad, igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de las áreas de incorporación, acción integral, oficinas de Derechos Humanos y oficinas de Género.

3.2. Incrementar la participación de las mujeres en misiones internacionales, en especial las operaciones de mantenimiento de paz, de forma progresiva, acorde con las políticas y compromisos del Estado y las necesidades de la Fuerza Pública.

3.3. Promover estrategias de empoderamiento y liderazgo con enfoque de género para las mujeres, las cuales permitan mejorar la condición y posición del personal femenino, al tiempo que se potencian las capacidades colectivas de las mujeres en la Fuerza Pública.

3.4. Impulsar estrategias de formación y sensibilización en masculinidades alternativas y corresponsables que impulsen la participación activa del personal masculino en temas relacionados con asuntos de género y promuevan el reconocimiento de las mujeres como sujetos de derechos.

3.5. Promover espacios de participación mixta, los cuales permitan la interacción con entidades públicas, agencias de cooperación internacional y organizaciones de la sociedad civil, relacionadas con la promoción y protección de los derechos de las mujeres, los enfoques de género y diferencial, para el acompañamiento en la implementación de la política pública sectorial y su plan de acción.

4. Institucionalización del enfoque de género en el sector defensa

4.1. Planear y ejecutar presupuestos sensibles al género para desarrollar acciones de transversalización del enfoque de género, del enfoque diferencial y de la prevención de violencias basadas en el género en cada una de las Fuerzas.

4.2. Crear y formalizar áreas organizacionales de género (direcciones, oficinas y grupos) en la Unidad de Gestión General, el Comando General y de la Fuerza Pública. Las características de esta acción son:

4.2.1. En un primer nivel, el **Ministerio de Defensa** y el **Comando General deberán crear**, cada uno, **un Área de Género**, donde asesoren la elaboración e implementación de lineamientos técnicos que permitan cumplir esta política pública

sectorial y demás acciones que promuevan la inclusión y transversalización del enfoque de género.

4.2.2. En cada una de las **Fuerzas Militares** y en la Policía Nacional, **se creará un Área de Género**, la cual dará cumplimiento a los lineamientos que, por su naturaleza, emita el Área de Género de nivel central. Estos deben permitir la implementación, el seguimiento y el monitoreo del Plan de Acción, así como las demás actividades orientadas al cumplimiento de esta política pública sectorial.

4.2.3. Las Áreas de Género dependerán de los Segundos Comandantes en las Fuerzas Militares, mientras que en la Policía Nacional dependerán de la Subdirección. Teniendo en cuenta que la función principal de estas Áreas será transversalizar el tema de género en la Fuerza Pública, ubicarlas en ese nivel dará la estabilidad y seguridad necesarias para institucionalizar la política.

4.2.4. Las Áreas de Género deben estar conformadas por mujeres y hombres profesionales de las áreas de derecho, ciencias políticas, trabajo social, psicología, sociología, historiadores y demás áreas de las ciencias sociales y humanas. Deben tener dedicación exclusiva para el tema y, preferiblemente, experiencia o conocimiento específico en asuntos de Derechos Humanos, enfoque de género, derechos humanos de las mujeres y diferencial.

4.2.5 **La información** sobre los casos que sean de conocimiento de las Áreas de Género se **deberán tratar con el nivel de confidencialidad** pertinente, teniendo en cuenta que estos contienen, en su mayoría, situaciones que afectan la vida privada del personal y su dignidad.

4.3. Se crea el Comité Sectorial de Transversalidad del Enfoque de Género en el Sector Defensa. Este comité será una instancia de carácter sectorial, cuyo objetivo será velar por el real y efectivo cumplimiento de los lineamientos de la política pública sectorial y su plan de acción, así como de las demás acciones que promuevan la inclusión y la transversalización del enfoque de género en el Sector Defensa.

5. Gestión del conocimiento en asuntos relacionados con género

5.1. Promover la investigación y la producción de conocimiento en temáticas relacionadas con el enfoque de género, con especial énfasis en los derechos de las mujeres, a través de los Observatorios de Género (sectorial, Comando General, de cada Fuerza Militar y de la Policía Nacional), articulando acciones con la línea de Educación establecida en la actualización de la Política Integral de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, la Jefatura de Educación y Doctrina Conjunta, la Dirección Nacional de Escuelas y las demás que sean necesarias para impulsar el tema.

5.2 ***Emitir lineamientos para los procesos de formación y estudios en temas de género***, así como revisar la malla curricular de las diferentes escuelas y proponer la inclusión de los temas relacionados con esta política, de tal manera que se fortalezca el enfoque de Derechos Humanos, la equidad de género, el enfoque diferencial y los derechos de las mujeres en los diferentes procesos de formación a integrantes de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. Esto se deberá articular con la Política de Educación del Sector Defensa, a través de las oficinas/grupos de Género (sectorial, Comando General y de cada Fuerza) en coordinación con la Jefatura de Educación y Doctrina Conjunta, y la Dirección Nacional de Escuelas.

5.3. Crear los Observatorios de Género en las Áreas de Género en el Ministerio de Defensa y el Comando General, así como en las Áreas de Género de cada Fuerza Militar y de la Policía Nacional. Estos observatorios velarán por el monitoreo y el seguimiento de esta política pública, con el objetivo de generar diagnósticos e informes periódicos en materia de inclusión del enfoque de género para la igualdad de oportunidades del personal de la Fuerza Pública, estadísticas y reportes de violencias basadas en género en las diferentes esferas del desempeño del personal. A su vez, se encargará de la construcción y materialización de la memoria histórica en asuntos de género.

6. Comunicación estratégica con enfoque de género y diferencial

6.1 Diseñar e implementar estrategias de comunicación encaminadas a visibilizar los Derechos Humanos desde el enfoque de género y diferencial. De esta manera se promueven los derechos de las mujeres y se contribuye a eliminar los estereotipos naturalizados y sexistas sobre los roles de género a través de las oficinas de Derechos Humanos, áreas de comunicación, acción integral y género de cada una de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en coordinación con las oficinas/grupos de Género de cada Fuerza.

6.2. Diseñar y promover campañas para prevenir las violencias basadas en género por medio de las oficinas de Derechos Humanos, áreas de Comunicación, Acción Integral y Género, de cada una de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en coordinación con las oficinas/grupos de Género de cada Fuerza.

6.3. Promover el uso del lenguaje incluyente y no sexista en el quehacer institucional, el cual deberá ser reflejado en todas las comunicaciones internas y externas de la Fuerza Pública, a través de las oficinas de Derechos Humanos y Género de cada una de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

7. Cooperación y alianzas estratégicas

7.1. Identificar la oferta y la demanda de cooperación técnica con fuentes bilaterales y multilaterales en el ámbito internacional y nacional, tanto gubernamental como privado, que apoyan la implementación de planes, programas y proyectos de cooperación en materia de género.

7.2. Diseñar e implementar programas, proyectos y acciones estratégicas de cooperación técnica en las áreas propias de esta política pública en el marco de los acuerdos bilaterales en materia de seguridad y defensa suscritos por el Ministerio de Defensa Nacional y la Fuerza Pública.

7.3. Realizar acciones de impacto internacional con participación de terceros (seminarios, foros, talleres, cursos, entre otros), para intercambiar experiencias y socializar buenas prácticas en asuntos relacionados con esta política.

Actividad

Teniendo en cuenta que transversalizar el enfoque de género y diferencial en la Fuerza Pública involucra la valoración de las implicaciones que tiene para hombres y mujeres cualquier acción que se planifique con el fin de eliminar las brechas de desigualdad y fortalecer la estructura institucional, entre otras, en el siguiente cuadro indique las implicaciones que tienen para los hombres y las mujeres del Ejército Nacional los siguientes lineamientos:

Lineamiento	Implicación para mujeres	Implicación para hombres	Fortalecimiento de la estructura institucional
Prevención de la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia ante las diferentes formas de violencia basadas en el género.			
Protección y garantía de los Derechos Humanos con enfoque de género y diferencial.			
Participación efectiva de las mujeres en la Fuerza Pública.			
Institucionalización del enfoque de género en el Sector Defensa.			
Gestión del conocimiento en asuntos relacionados con género.			
Comunicación estratégica con enfoque de género y diferencial.			
Cooperación y alianzas estratégicas.			

Dato importante

Directiva Permanente 01020/2016

El comandante del Ejército Nacional, a través de la Jefatura de Estado Mayor de Planeación y Políticas, ordena a través de la directiva permanente incluir la equidad de género, el enfoque diferencial y la prevención de la violencia basada en género en cada una de las dependencias y unidades orgánicas de la Fuerza.

UNIDAD 4

El Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública en la ESMIC, un componente estratégico para la transversalización

¿Qué es el Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública?

El Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública de Género es un órgano consultivo, de análisis, asesoría, información e investigación dependiente de la Vicerrectoría Académica, controlado y supervisado por el Departamento de Investigación, Innovación y Desarrollo de la ESMIC.

Mediante la Resolución 274 de 2013 se crea y reglamenta el funcionamiento del Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública de la ESMIC.

Misión

Contribuir al desarrollo de la cultura de la equidad de género dentro de la ESMIC, con proyección al Ejército Nacional de Colombia y demás estamentos de la Fuerza Pública colombiana, dado que el Observatorio es el punto de referencia en la institución militar y en el ámbito nacional como órgano consultivo, de análisis, asesoría, información e investigación en la relación entre género, seguridad y Fuerza Pública.

Objetivo general

Recolectar información, estadísticas, documentos, investigaciones y publicaciones a fin de desarrollar estudios, programas, proyectos y relaciones interins-

titucionales orientadas a impulsar la cultura de equidad de género —en primera instancia en la ESMIC—, de acuerdo con el marco normativo de las organizaciones e instituciones de la Fuerza Pública.

Estudios y publicaciones destacados

Publicación 1

Título: 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.

Cita: Camacho, 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.

Resumen: El hecho que generó esta investigación fue la incorporación de personal femenino como futuras oficiales del Ejército colombiano, desde que un grupo de 62 mujeres ingresó en el primer semestre de 2009 a la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", un instituto de formación castrense de personal masculino, fundado por el general Rafael Reyes Prieto el 1.° de julio de 1907.

Enlace: https://doi.org/10.21830/19006586.246

Publicación 2

Título: Observatorio de Equidad de Género para el proceso de incorporación y seguimiento del personal estudiantil femenino de la ESMIC.

Cita: 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.

Resumen: La Escuela Militar de Cadetes realizó una primera investigación respecto al impacto del ingreso del personal estudiantil femenino en la institución, en donde se planteó la necesidad de establecer un órgano de seguimiento y a su vez recolectar un histórico de dicha experiencia. Para tales efectos se esbozó

un proyecto que permitiera sentar las bases para conformar un órgano de asesoramiento, medición y evaluación de la presencia de dicho personal femenino en la institución, así como sobre su pertinencia y aportes a esta, a través de la recolección interdisciplinaria de información con la participación de las diferentes instancias profesionales existentes en la ESMIC. De esta manera se identificaron y evaluaron situaciones recurrentes, como factores incidentes en la cotidianidad y el bienestar de las estudiantes, con el propósito de realizar posteriores recomendaciones y nutrientes en los subsiguientes planes de acción para que se tengan en cuenta dichos factores de impacto.

Enlace. https://doi.org/10.21830/19006586.234

Publicación 3

Título: Base de datos de la Escuela Militar de Cadetes colombiana 2018: un estudio sociológico de su población.

Cita: Fernández-Osorio, A. E., Latorre Rojas, E. J., & Mayorga Zarta, N. (2018). Base de datos de la Escuela Militar de Cadetes colombiana 2018: un estudio sociológico de su población. *Revista Científica General José María Córdova*, *16*(23), 147-162.

Resumen: Este artículo presenta una base de datos de la población de estudiantes militares, resultado de un estudio sociológico realizado en la Escuela Militar de Cadetes General José María Córdova (ESMIC). Al analizar las percepciones y las actitudes de los estudiantes de la ESMIC en seis áreas, a saber, las características sociodemográficas, comportamiento profesional, patrones sociales, valores militares, relaciones civiles-militares y la integración de las mujeres en el Ejército, esta base de datos tiene como objetivo proporcionar información científica para ayudar en el diseño, la implementación y la efectividad de las políticas del Ejército Nacional de Colombia.

Enlace: https://doi.org/10.21830/19006586.345

Publicación 4

Título: La construcción del rol de la mujer militar

Cita: Fernández Osorio, A. E., & Latorre Rojas, E. J. (Eds.). (2018). *La construcción del rol de la mujer militar*. Sello Editorial ESMIC.

Resumen: Este libro presenta una serie de estudios realizados por distintos autores con el objeto de ampliar la visión del rol de la mujer en el contexto militar. Se analizan distintos aspectos propios de los procesos de identificación social de la mujer inmersa en una cultura eminentemente masculina. Además de desmitificar las ideas que se tienen sobre lo que significa ser mujer en la actualidad, se aborda la nueva identificación de la mujer militar no solo respecto de su vida civil, sino respecto de la visión de sí misma al asumir roles y tareas que culturalmente se concebían como exclusivas de los hombres.

La construcción del rol de la mujer militar acerca al público en general el mundo de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" —alma mater de los oficiales del Ejército Nacional de Colombia— y específicamente la formación militar de la mujer. Esta obra muestra cómo los cambios culturales dentro de la academia necesitan complementarse con una transformación social de las percepciones y creencias que se tienen sobre el rol de la mujer. También se evidencia la vital importancia que tienen los aportes de la mujer militar para los procesos de desarrollo del país, labor cuya prioridad es romper esquemas y lograr posicionamiento para poder llevar a buen término sus objetivos.

Más allá de compilar reflexiones e investigaciones en torno al tema, esta obra representa el interés de la Escuela Militar de Cadetes y del Observatorio Militar para la Igualdad entre Hombres y Mujeres por el fomento de la cultura del respeto, la equidad y la formación integral de los futuros oficiales del Ejército Nacional.

Enlace: https://doi.org/10.21830/9789585692831

Publicación 5

Título: Caleidoscopio: Estudios sobre feminidades y perspectiva de género en el contexto militar colombiano.

Cita: Camacho, C. (2018). *Caleidoscopio: Estudios sobre feminidades y perspectiva de género en el contexto militar colombiano*. Sello Editorial ESMIC.

Resumen: Expone la complejidad que implica el abordaje de fenómenos sociales como la incorporación de la mujer en la formación militar integral. Ahora bien, para adelantar la investigación se tomaron en cuenta un conjunto de componentes históricos y legislativos, las diferentes aproximaciones teóricas

más destacadas y los resultados de un conjunto de investigaciones que a este respecto se realizaron durante seis años (2010-2016) y que captan el nivel de inclusión alcanzado por las primeras promociones de mujeres oficiales y sus logros en la carrera militar hasta el año 2018. Lo anterior permite ofrecer revisiones desde una mirada holística que reúne diferentes matices y formas a semejanza de la imagen proyectada por un caleidoscopio a medida que se va rotando.

Este libro es una muestra sobre cómo la mujer, entendida como sujeto constructor de su historia y destino, ha creado un espacio propio al resignificar su rol como mujer y a la vez como militar. El propósito de la obra es reconocer que desde la diversidad y la diferencia se fortalecen las instituciones. Ejemplo de ello es la incorporación de la perspectiva de género en las políticas del Ministerio de Defensa, el Comando General de las Fuerzas Militares y el Ejército Nacional de Colombia, que han prestado su colaboración en este gran proceso de transformación institucional.

Enlace: https://doi.org/10.21830/9789585200838

Publicación 6

Título: Lineamientos estratégicos para la formación en liderazgo militar desde una perspectiva de género.

Cita: Perilla, L., & Cabrera, L. (2020). Lineamientos estratégicos para la formación en liderazgo militar desde una perspectiva de género. En L. A. Albornoz Rodríguez, A. E. Fernández Osorio, & C. A. Betancur Paniagua (Eds.), *Práctica pedagógica en el Ejército Nacional de Colombia* (pp. 235-262). Sello Editorial ESMIC.

Resumen: Antecedentes: la incorporación de mujeres de arma al Ejército Nacional en la última década creó la necesidad de comprender el liderazgo militar como eje de formación fundamental para la institución castrense. Objetivo: presentar una propuesta de lineamientos para la formación en liderazgo militar que contempla los actuales desarrollos sobre la perspectiva de género y el liderazgo femenino. Materiales y métodos: se recolectó información sobre las creencias y actitudes acerca del ejercicio y la formación en liderazgo militar a través de un cuestionario, entrevistas y grupos focales. También se realizó una revisión documental de tipo institucional y teórico sobre asuntos

curriculares. Resultados: se proponen competencias de conocimientos, metodológicas, participación y personales, con respecto a la relación entre liderazgo y género, en el nivel macrocurricular, así como pautas para los procesos de enseñanza-aprendizaje, en el nivel microcurricular. Conclusiones: se espera que, en las condiciones actuales, en las cuales existen diferencias de género en la carrera militar como profesión, estos lineamientos contribuyan a generar un modelo de liderazgo militar exitoso para la formación integral de los futuros oficiales.

Enlace: https://doi.org/10.21830/9789585241459.09

Actividad

En un texto de entre quinientas y mil palabras plantee lo que para usted sería una necesidad de investigación (inspírese en las publicaciones mencionadas), formación y acción. Someta su propuesta al foro y discuta al menos tres propuestas de otros participantes.

El compromiso continúa

Este viaje permitirá encontrarnos, debatir y valorar el nivel de compromiso frente a la construcción de una cultura de género en las Fuerzas Militares. Sin duda es una tarea de todos, y solamente las acciones que cada uno realice marcarán una evolución significativa en este campo. No solo se trata de conocer las normativas y los conceptos clave sobre género que aquí se desarrollarán. El verdadero sentido del compromiso es que usted logre poner en sus actividades cotidianas las reflexiones y decisiones acordes con la equidad de género.

Le damos la bienvenida, recuerde que con cada aprendizaje se genera un nuevo compromiso.

MÓDULO 2

Conceptos clave sobre género

UNIDAD 1

Origen del concepto de género

Introducción

El sistema **sexo-género** es una construcción sociocultural y es también un sistema de representación que asigna significados y valores, por su sexo y edad, a las personas que son parte de una comunidad (Hendel, 2017).

Sexo. Es el conjunto de características físicas, biológicas, anatómicas y fisiológicas que definen como varón o mujer a los seres humanos. El sexo está determinado por la naturaleza (Hendel, 2017).

Género. Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas que las diferentes sociedades asignan a las personas de forma diferenciada como propias de varones o de mujeres. Son construcciones socioculturales que varían a través de la historia y se refieren a los rasgos psicológicos y culturales, así como a las especificidades que la sociedad atribuye a lo que considera "masculino" o "femenino". Esta atribución se concreta utilizando, como medios privilegiados, la educación, el uso del lenguaje, el "ideal" de la familia heterosexual, las instituciones y la religión (Hendel, 2017).

Género es cómo la sociedad define lo que es un hombre y una mujer. En ese sentido, es distinto de *sexo* (hecho biológico), ya que el género se construye social y culturalmente. Por eso cambia a lo largo del tiempo y de cultura a cultura (Méndez, 2007).

Origen del concepto de género. El concepto de género surge en los años setenta en el contexto de la crítica feminista para explicar, desde una nueva perspectiva, las diferencias entre mujeres y hombres, sobre las cuales se ha justificado a lo largo de la historia la discriminación contra las mujeres (Méndez, 2007).

Así, desde la primera Declaración Universal de Derechos Humanos (1789), muchos filósofos y pensadores se afanaron por justificar la exclusión de las mujeres de los derechos y de la ciudadanía. Para ello argumentaron una diferencia natural, biológica, que asignaba a las mujeres una naturaleza distinta a la de los hombres que explicaba sus menores capacidades para ser plenos sujetos de derechos y decidir sobre sus vidas, con lo cual fueron excluidas del ámbito de lo público y la política (Méndez, 2007).

Estudios de género. Estudios sociales donde la variable principal es el género. En estos estudios se aúnan las corrientes político-sociales y el carácter científico de las investigaciones con el objetivo de hacer denuncia social ante las ***desigualdades de género*** (Belmonte, 2008).

Actividad

Frente a cada uno de los siguientes ámbitos, escriba un dato estadístico asociado con la desigualdad de género (en Colombia o en el mundo):

Ámbito	Dato	Fuente
Educación		
Salud		
Trabajo (laboral)		
Economía		

Relaciones de género. Son las relaciones de dominación, conflicto o igualdad que se establecen entre los géneros en una sociedad determinada. No hay relaciones de género per se, hay relaciones de género socialmente construidas. Se trata de conocer el grado de poder, dominación o equidad que presentan las relaciones entre los géneros, un concepto que atraviesa las sociedades (Thuren, 1993; citado por Casares, 2006).

Roles de género. Son las actividades, comportamientos y tareas o trabajos que cada cultura asigna a cada sexo. Los roles varían según las diferentes sociedades y a lo largo de la historia, influidos por diversos factores como la economía, la religión o la etnicidad (Casares, 2006).

Estratificación de género. Se refiere a las desigualdades entre hombres y mujeres, de manera que refleja la jerarquización social y la dominación masculina existente en la mayoría de las sociedades (Casares, 2006).

Estereotipos de género. Son construcciones sociales que forman parte del mundo de lo simbólico y constituyen una de las armas más eficaces contra la equiparación de las personas. Este puede definirse como un conjunto de ideas simples, pero fuertemente arraigadas en la conciencia que escapan al control de la razón (Amorós, 1995; citado por Casares, 2006).

La violencia de género constituye una de las expresiones más graves de las desigualdades de género en nuestras sociedades (Hendel, 2017).

Patriarcado. Forma de organización social específica basada en la dominación de unos varones con ejercicio de poder sobre mujeres, niñas, niños y adolescentes. También sobre otros varones menos jerarquizados de la misma comunidad (Hendel, 2017).

Sexismo. Es toda forma de jerarquizar las diferencias entre el varón y la mujer, otorgándole superioridad a "lo masculino" desde una perspectiva discriminatoria que lleva consigo prejuicios y produce prácticas vejatorias y ultrajantes para aquello que no entra en la categoría *varón*, fundamentada en una serie de mitos que hablan de la superioridad masculina (Hendel, 2017).

La perspectiva o visión de género es una categoría analítica que toma los estudios que surgen desde las diferentes vertientes académicas de los feminismos para, desde esa plataforma teórica, cuestionar los estereotipos y elaborar nuevos contenidos que permitan incidir en el imaginario colectivo de una sociedad al servicio de la igualdad y la equidad (Hendel, 2017).

Una perspectiva o mirada de género es aquella que tiene en cuenta las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres existentes en la realidad. Es decir, visibiliza el modo en que el género puede afectar la vida y las oportunidades de las personas para resolver sus problemas y dificultades (Méndez, 2007).

Transversalidad de género. La inclusión de conceptos como el de **transversalidad** de género (sinónimo de **enfoque integrado de género**) es una práctica deseable para el avance hacia la igualdad y la equidad real de quienes ejercen los poderes públicos de todas las áreas del Estado (Hendel, 2017).

El *gender mainstreaming* es uno de los medios estratégicos para conseguir llegar a una igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las políticas gubernamentales. La primera vez que se hace referencia a esta estrategia es en 1985 en la Conferencia Mundial de Naciones Unidas celebrada en Nairobi. Pero es en 1995 cuando el *mainstreaming* de género aparece como uno de los compromisos fundamentales en la Conferencia Mundial de Pekín. Es relativamente reciente este tipo de programas políticos, aunque todavía no están consolidados y se trabaja activamente para que llegue a todos los niveles sociales (Belmonte, 2008).

Actividad

Complete la tabla con las siguientes expresiones desde la perspectiva transformadora de género (Méndez, 2007):

1. Igualdad de derechos y oportunidades.
2. Convencional y modificable.
3. Aspiración a la igualdad.
4. Masculino y Femenino equivalente.
5. Público y Privado compartidos.

Escenario	**Concepción tradicional**. Históricamente dominante, género es igual a sexo, conductas biológicamente determinadas, inmodificables.	**Concepción emergente**. Históricamente negada, género como conductas adquiridas socio-culturalmente, modificables.
Relaciones entre los sexos.	Jerárquicas.	
División del trabajo.	Rígida y excluyente.	
Espacios y ámbitos de experiencia.	Público (hombre) / Privado (mujer).	
Valoración social de cada género.	Hombre (valioso)/ Mujer (desautorizada).	
Posición en los sistemas de parentesco, producción, política, subjetividad y ciudadanía.	Hombre (dominante)/ Mujer (subordinada).	

Lecturas sugeridas

- Belmonte, C. R. (2008). Concepto de género: reflexiones. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, *23*, 307-314. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3003530
- Fernández Osorio, A. E., & Latorre Rojas, E. J. (Eds.). (2018). *La construcción del rol de la mujer militar*. Sello Editorial ESMIC. https://doi.org/10.21830/9789585692831

UNIDAD 2

Áreas de estudio: aportes desde la sociología, la antropología y la psicología

Aportes desde la sociología

La sociología de género es el estudio de las características y determinaciones sociales de las relaciones entre varones y mujeres y viceversa, partiendo de la reiterada desigualdad, jerarquía y exclusiones que se observan sistemáticamente en la población femenina comparada con la población masculina. Su principal aporte consiste en convertir a las mujeres en sujetos y objetos de conocimiento, lo cual en la práctica ha consistido en develar la actividad social femenina, tanto como en mostrar su valor específico (Navas, 2006). Este aporte se observa en tres dimensiones :

El género como construcción sociocultural e histórica, que tiene su origen histórico según la época y la sociedad, y que está sujeta a cambios y a transformación.

El género como categoría de análisis social, por cuanto es una forma de interpretar los roles de hombres y mujeres, así como sus asimetrías de poder.

El género como categoría política, porque implica acción para transformar las inequidades (Navas, 2006).

Actividad

Escriba el año en que se aprobó el voto de la mujer en cinco países. Luego, escriba una reflexión corta de lo que encontró.

País	Año	Referencia

Aportes desde la antropología

La antropología tiene como principal objetivo descubrir, analizar y explicar las diferencias y las similitudes entre culturas (Carranza, 1997). Como disciplina ha tenido el papel primordial de evidenciar la ideología androcéntrica, inclusive en las mismas investigaciones antropológicas y de remediar la escasez de datos etnográficos sobre la realidad de las mujeres (Casares, 2006).

El androcentrismo es la actitud que consiste en identificar el punto de vista de los varones con el de la sociedad en su conjunto. La noción de androcentrismo nació del cuestionamiento de la cientificidad y se utiliza básicamente para expresar que las ciencias, u otras realidades, a menudo toman como punto de referencia al varón (*andros*), de manera que se centra exclusivamente en los hombres e invisibiliza a las mujeres (Casares, 2006).

Por otro lado, el hecho de que la producción "científica", que se reclama asexuada, universal y desprendida de cualquier subjetividad, haya estado dominada por los varones hasta hace unos años afectaba (y afecta) tanto a la toma de datos como a las hipótesis planteadas y a los resultados obtenidos (Casares, 2006).

Dato curioso

El interés antropológico en las mujeres hasta la segunda mitad del siglo XX se limitó a los temas de parentesco, es decir, no las estudió como sujetos con valor en sí mismas, sino como madres, en cuanto generadoras de hijos y como agentes que equilibraban las dialécticas de poder entre grupos e individuos a través de su intercambio (Carranza, 1997).

Aportes desde la psicología

La investigación tradicional en psicología tiende a omitir, por medio de la generalización de discursos hegemónicos, la atención a las diferencias genéricas derivadas de variables demográficas y socioculturales (entre otras), lo cual evidencia procesos de desigualdad y discriminación social que operan en la construcción del conocimiento en la disciplina (Rutherford & Pettit, 2015; Winkler & Reyes, 2010; citados por Reyes & Müller, 2016).

El género es un agente problematizador de dinámicas y transformaciones sociales (Reyes & Müller, 2016). El desarrollo de la identidad de género es un proceso complejo, dinámico y multifactorial, que involucra no una, sino múltiples variables tanto culturales, sociales e individuales. En gran medida, la socialización y la endoculturación desempeñan un papel muy importante, pero no son los únicos factores que intervienen. La identidad no es una tarea de la infancia, sino un proceso continuo y permanente, sujeto a los cambios que observamos en los otros, a los contextos sociales, a las experiencias individuales y, por supuesto, vinculada también a los costos y ganancias que se desprenden de esta (Rocha, 2009).

Las relaciones de género, lejos de ser dominio exclusivo de una única parcela del conocimiento, o responsabilidad exclusiva de las familias, los educadores o incluso de las políticas de igualdad (a menudo reducidas a mera declaración de intenciones y al servicio de las políticas sociales establecidas), tienen un hondo calado sociohistórico y gran relevancia social (violencia doméstica, explotación infantil, desigualdad laboral, contenidos curriculares e investigaciones sexistas). De este modo, entendemos el género y sus relaciones como parte indispensable de los recursos de socialización disponibles para pensar y actuar sobre nosotros mismos y los demás (Villuendas & López, 2003).

Actividad

En pocas palabras, describa cómo considera usted la evolución de los siguientes conceptos en el Ejército Nacional de Colombia. Luego, describa cómo sería un futuro apropiado para estos mismos conceptos (no es necesario que emita juicios de valor ni que se comprometa con una opinión):

Concepto	Pasado	Presente	Futuro
Sexo			
Género			
Estudios de género			

Concepto	Pasado	Presente	Futuro
Relaciones de género			
Estratificación de género			
Roles de género			
Estereotipos de género			
Violencia de género			

Para realizar este ejercicio se puede basar en los datos del libro *La construcción del rol de la mujer militar* (Fernández & Latorre, 2018). DOI: https://doi.org/10.21830/9789585692831

Lectura sugerida

- Stolcke, V. (1996). Antropología del género. El cómo y el porqué de las mujeres. En J. Prat, & A. Martínez (Eds.), *Ensayos de antropología cultural* (pp. 335-343). Ariel.

UNIDAD 3

Género como enfoque basado en los Derechos Humanos (lo normativo)

Las cuatro conferencias mundiales convocadas por las Naciones Unidas en el último cuarto del siglo XX han contribuido a situar la causa de la igualdad de las mujeres en el centro del temario mundial. Las conferencias han unido a la comunidad internacional en apoyo de un conjunto de objetivos comunes, con un plan de acción para el avance de las mujeres en todas partes y en todas las esferas de la vida pública y privada (Philipp, 2010).

Primera Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de las mujeres (México, 1975). La Conferencia exhortó a los gobiernos a que formularan estrategias nacionales y establecieran metas y prioridades en sus esfuerzos por fomentar la participación equitativa de las mujeres.

Segunda Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Copenhague, 1980). Estableció tres ámbitos en los cuales era indispensable adoptar medidas concretas en términos de igualdad de acceso a la educación, las oportunidades de empleo y servicios adecuados de atención a la salud (Philipp, 2010).

Tercera Conferencia Mundial de las Mujeres (Nairobi, 1985). Llamada también "Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz". Allí, los países participantes recibieron el mandato de buscar nuevas formas de superar los obstáculos para alcanzar los objetivos del decenio. Se identificaron tres categorías básicas de medidas, a saber: medidas constitucionales y jurídicas, medidas referentes a la igualdad en la participación social y medidas en relación con la igualdad en la participación política y en la toma de decisiones (Philipp, 2010).

Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995). Adoptó el concepto de *enfoque de género* y reconoció que toda la estructura de la

sociedad y todas las relaciones entre los hombres y las mujeres en el interior de esa estructura tenían que ser reevaluadas (Philipp, 2010).

En esta conferencia se aprobó la **Plataforma de Acción de Beijing**, que toma el reconocimiento de derechos y la transversalización de género o el *gender mainstreaming* y, desde allí, produce un nuevo enfoque para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género. Se trata de una estrategia para incorporar las preocupaciones y las experiencias de todas las personas en el diseño, la implementación, el monitoreo y la evaluación de las políticas y programas en todas las esferas: "Aumentar el acceso de la mujer y su participación en la expresión de sus ideas y la adopción de decisiones en los medios de difusión y por conducto de ellos, así como en las nuevas tecnologías de comunicación […] fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de la mujer en los medios de difusión" (Hendel, 2017).

Otro hecho importante fue la Asamblea General de la ONU en 1979, que aprobó el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por su sigla en inglés), que es el órgano de expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y que a menudo se describe como una **carta internacional de Derechos Humanos para las mujeres** (ONU, 2020a).

Esta Convención entró en vigencia en 1981 y define "discriminación contra la mujer" como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (Hendel, 2017).

Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: igualdad de género

Al Objetivo 5, que busca "lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas", se lo conoce como un objetivo de género en sí mismo porque está dedicado a alcanzar estos fines. Es preciso contar con

cambios profundos a nivel jurídico y legislativo para garantizar los derechos de las mujeres del mundo. Aunque 143 países, una cifra récord, habían garantizado la igualdad entre mujeres y hombres en sus constituciones en el año 2014, todavía quedaban 52 que no habían adoptado esta iniciativa (ONU, 2020a).

La **resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas** es el primer documento que vincula la mujer, la paz y la seguridad, y que exige que los derechos de la mujer sean respetados, aun en el marco de los conflictos.

El Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas ha seguido emitiendo resoluciones que señalan estrategias y guías para aumentar la participación de las mujeres en los procesos de prevención de conflictos, de construcción de la paz y de reconstrucción del tejido social (ONU, 2020b). Es de resaltar que estas resoluciones hacen reiterado énfasis en la violencia sexual. Los textos se pueden consultar en el siguiente enlace https://nacionesunidas.org.co/herramientasde-genero/mujeres-paz-y-seguridad/

Actividad

Vincule el acto normativo con su importancia histórica.

Acto normativo	Importancia histórica en desorden	Importancia histórica en orden
Primera Conferencia Mundial sobre la condición jurídica y social de las mujeres (México, 1975)		Exhortó a los gobiernos a que formularan estrategias nacionales y establecieran metas y prioridades en sus esfuerzos por fomentar la participación equitativa de las mujeres.
Segunda Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Copenhague, 1980)		Estableció medidas concretas en términos de igualdad de acceso a la educación, las oportunidades de empleo y servicios adecuados de atención a la salud.
Creación del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW, 1979)		Carta Internacional de Derechos Humanos para las Mujeres.

Acto normativo	Importancia histórica en desorden	Importancia histórica en orden
Tercera Conferencia Mundial de las Mujeres (Nairobi, 1985)		Se identificaron medidas constitucionales y jurídicas, medidas referentes a la igualdad en la participación social y medidas en relación con la igualdad en la participación política y en la toma de decisiones.
Cuarta Conferencia Mundial sobre las Mujeres (Beijing, 1995)		Se aprobó la **Plataforma de Acción de Beijing**, que toma el reconocimiento de derechos y la transversalización de género o el *gender mainstreaming* y, desde allí, produce un nuevo enfoque para el diseño de políticas públicas con perspectiva de género.
Objetivos de Desarrollo Sostenible		Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas		Vincula la mujer, la paz y la seguridad, y exige que los derechos de la mujer sean respetados, aun en el marco de los conflictos.

Lecturas sugeridas

- ONU Mujeres. (1995). Declaración y plataforma de acción de Beijing. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020). 17 objetivos para transformar nuestro mundo. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/
- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución 34.180. https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx
- Resolución 1325. (2000). Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. https://undocs.org/es/S/RES/1325%282000%29

MÓDULO 3

Dilemas y debates actuales en asuntos de género

UNIDAD 1

Identidades y estereotipos

Estereotipos

Uno de los estereotipos que a lo largo de la historia se ha mantenido con más fuerza y fiabilidad es el del sexo.

En múltiples trabajos, algunos ya clásicos y otros más recientes se encuentran descripciones de los grupos de hombres y de mujeres que engloban características similares en contextos tan diversos como América del Norte y del Sur, Asia, África, Europa y Australia.

Estas descripciones retratan a las mujeres como sensibles, cálidas, dependientes y orientadas a la gente, en tanto que a los hombres se les ve dominantes, independientes, orientados hacia el trabajo y agresivos (Williams & Best, 1982).

Tanto mujeres como hombres tienden a actuar de forma apropiada con sus roles y todos hemos acabado por olvidar los efectos reales de desempeñarlos.

Se llega a la conclusión de que las diferencias visibles de sus comportamientos demuestran que los unos están, por naturaleza, orientados hacia el trabajo, y las otras están orientadas hacia las relaciones interpersonales, en vez de comprender que se hace por inercia y tradición estereotipadas (Gavaldón, 1999).

Los estereotipos de género se pueden comprender como "creencias consensuadas sobre las diferentes características de los hombres y las mujeres en nuestra sociedad". Este conjunto de creencias que atañen a las categorías *hombre* y *mujer*, que llamamos género, tiene una gran influencia en el individuo, en su percepción del mundo y de sí mismo, y en su conducta (Gavaldón, 1999).

Si el objetivo es crear una sociedad donde el sexo de las personas no determine el papel que van a desempeñar en el terreno profesional, tan importante

es que la mujer acceda a roles considerados tradicionalmente masculinos, como que los hombres accedan a roles considerados femeninos (Gavaldón, 1999).

Identidades

Las identidades tienen una doble vertiente: tienen un carácter individual, puesto que dotan de singularidad a cada persona, y un carácter colectivo, que las relacionan con la pertenencia a categorías sociales, como es el caso del género. Unas y otras están en estrecha relación y son una construcción social; se definen y redefinen según el momento histórico y están sujetas a cambio (Abasolo & Montero, 2012).

Aunque todos estamos dotados de iguales capacidades cognitivas y afectivas, las desarrollamos de diferente manera según nuestras diferencias personales y los distintos entornos en los que nos desenvolvemos.

El sexo, la clase social, la edad, la religión, la etnia… son algunos de los factores que constituyen nuestra identidad. Todos contribuyen a nuestra interpretación del mundo en que vivimos. Por tanto, existe una diversidad de identidades porque las percepciones, representaciones y vivencias de la realidad pueden ser distintas, incluso en diferentes momentos en la vida de una persona.

Entre muchos de los elementos centrales en la constitución de las identidades está la vivencia del cuerpo, de la sexualidad, la maternidad y, crecientemente, de la paternidad (Abasolo & Montero, 2012). Los estereotipos que se han atribuido a las mujeres, referidos a conductas de rol, profesiones y apariencia física, son luchas permanentes que de superarse permitirían avanzar hacia el reconocimiento de las identidades, de tal manera que visibilizarían los roles de las mujeres en los escenarios cotidianos y/o profesionales a los que pertenecen.

El sentimiento compartido de un "nosotras" en diferentes espacios configura identidades femeninas que son construidas desde el reconocimiento de las experiencias de las mujeres y sus percepciones. Entonces, **la invitación es** a reconocer las experiencias individuales y colectivas de las mujeres militares sobre la profesión militar para avanzar hacia la transformación del Ejército Nacional.

Actividad

Escriba una propuesta para modificar los siguientes dichos hacia una perspectiva transformadora de género.

Dicho	Propuesta transformadora
Los hombres en la cocina huelen a rila de gallina.	Los hombres en la cocina también preparan una buena parrilla (ejemplo).
Si sabe cocinar, ya se puede casar.	
Cuando no hay más, con mi mujer me acuesto.	
Pegarle a una mujer no es cobardía, es domarla.	
Eso fue que se lo dio al jefe.	
Mujer que no jode es hombre.	
Lloras como niña.	

UNIDAD 2

El poder y lo femenino

El poder

Las relaciones de poder se presentan en todos los niveles, en lo familiar y en lo extrafamiliar. Prácticamente en todas las épocas de la civilización, las diferencias sociales entre los géneros se han empleado para representar las relaciones de poder. Por ejemplo, en tiempos de guerra se tiende a ridiculizar al enemigo representándolo, verbal o icónicamente, como femenino (Castellanos, 1996).

En los campos de la ética y las ciencias, **tradicionalmente se ha considerado el desarrollo de la mujer como inferior al del hombre**, probablemente fundamentados en estereotipos como el de considerar la razón como masculina y la sensibilidad como femenina (Castellanos, 1996).

Género y poder

No existe ni puede existir ningún tipo de relación automática entre el sexo de una persona y la actitud o la práctica política (Stiegler & Gerber, 2009). Los datos empíricos y los supuestos contradictorios parecen constatar que **lo determinante no es el sexo, sino otros factores** que desempeñarían un papel, por ejemplo el origen, la experiencia, la socialización política y los objetivos, la conciencia y/o los grupos de apoyo. El discurso de la teoría de género apoya este diagnóstico (Stiegler & Gerber, 2009).

El género como dispositivo de poder

El género, como dispositivo de poder, realiza dos operaciones fundamentales e interrelacionadas; por un lado, la producción de la propia dicotomía del

sexo y de las subjetividades vinculadas a ella y, por otro, la producción y regulación de las relaciones de poder entre varones y mujeres.

En primer lugar, nos ayuda a comprender que tanto varones como mujeres, así como la existencia misma de la dicotomía, están configurados en redes de poder. **En segundo lugar**, nos ayuda a comprender que, aunque "el poder esté en todas partes", el dispositivo de género opera, de maneras distintas, subordinando a las mujeres, algo que en algunas analíticas del poder se olvida. No obstante, el género siempre aparece en interacción con otros dispositivos de la desigualdad, y en esa interacción se configuran experiencias específicas (Amigot & Pujal, 2009).

Reflexión

La conquista del ámbito de lo público por parte de las mujeres ha significado el cuestionamiento, entre otros, del poder y el liderazgo como un espacio masculino. Hoy en día siguen siendo noticia los "casos exitosos" de mujeres que alcanzan puestos de liderazgo y que rompen con el techo de cristal, sin que aún se logre la participación significativa en términos de equidad (Corcione, 2020).

Actividad

De acuerdo con la tendencia social, ubique los estereotipos que tradicionalmente describen lo masculino y lo femenino.

- Poder.
- Actitud reservada.
- Dominación.
- Subordinación.
- Lo público.
- Lo privado.
- Razón.
- Sentimientos.
- Debilidad.

Lo femenino	Lo masculino

El poder en las relaciones de género

El poder que cada uno posea depende de la persona, su condición de género, su familia, su educación, su proyecto de vida, su religión, en fin, de múltiples determinantes que definen quién es como individuo, aunque, lamentablemente, los deberes y los derechos de los hombres y las mujeres están definidos por el género y el poder social dominante (Lagarde, 1995; citada por Martínez, 2014).

El poder ejercido entre hombres y mujeres está determinado por la cultura de cada sociedad, independientemente de si el resultado es positivo o negativo. En nuestra sociedad, la influencia de poder genera desigualdades e inequidades que afectan principalmente a las mujeres, por lo que se les dificulta tener más oportunidades de participación social respecto de los hombres, diferencia que afecta su bienestar y salud mental (Martínez, 2014).

A continuación se presentan **tres grandes conclusiones** de Martínez (2014) sobre el poder en las relaciones de género desde la perspectiva de las mujeres:

1. El poder existe a partir de las relaciones interpersonales, entonces, tanto hombres como mujeres tienen poder, aunque desigual, porque es atribuido por el sistema de género, que depende de la cultura de cada sociedad.
2. Todas las mujeres sufren por el poder de dominación de la sociedad patriarcal independientemente de la comunidad a la que pertenezcan.

3. Las características asignadas al sistema de las mujeres, específicamente de las participantes, están determinadas por su clase, su posición en el sistema familiar, su educación y su producción económica.

Actividad

Cuestionario para el foro

¿La equidad entre hombres y mujeres es (o ha sido) un problema de las mujeres? Responda a esta pregunta considerando los siguientes ámbitos:

- Historia.
- Familia.
- Sociedad.
- Desarrollo profesional.
- Participación política.
- Liderazgo.

Se sugiere incluir datos de soporte. Como texto de referencia se sugiere el libro *Género y poder: el significado en los altos cargos políticos, los casos de Alemania, Argentina, Chile y España*, páginas 14 a 23.

UNIDAD 3

Género y liderazgo militar

Liderazgo y mujer: de los estereotipos a las capacidades innatas[1]

La mujer tiene unas características propias que la definen y que coinciden con el perfil que se requiere hoy en día para los líderes del siglo XXI. El liderazgo femenino va íntimamente unido a la idea de que la mujer necesita satisfacer una doble necesidad: poder realizarse en el campo familiar y en el laboral, sin tener que renunciar a ninguno de los dos (Pulido, 2014).

Desde décadas atrás, hombres y mujeres fueron asignados, respectivamente, a dos esferas sociales definidas claramente: la pública y la privada, la primera con un valor político. Por lo tanto, la esfera donde históricamente se desarrollaban las cualidades asociadas a las mujeres fue, durante mucho tiempo, irrelevante para la opinión pública y el mercado. Lo anterior, que constituye el origen de la concepción del género, ha condicionado el acceso de la mujer al ámbito laboral y, más aún, a puestos de liderazgo y toma de decisiones (Medina-Vicent, 2015).

Tal como lo aclara Medina-Vicent (2015), **no se trata de que las mujeres lideren diferente por el hecho de ser mujeres**, sino que los distintos procesos de socialización han conducido a una identidad de género concreta que lleva a las mujeres a constituirse en seres sensibles, emotivos y cooperativos, lo cual se va a ver reflejado en una particular forma de liderar, diferente a la de los hombres, cuya socialización está asociada a características como el control, la agresividad, la independencia, etc.

1 Este apartado se basa en Perilla y Cabrera (2018).

Cuadrado y Molero (2002) afirman que **los estereotipos de género parecen tener un papel importante en la percepción que tienen hombres y mujeres del liderazgo transformacional**.

Actividad

Ubique en la tabla algunas prácticas cotidianas según las considere tradicionales o igualitarias en el Ejército Nacional. Justifique su respuesta.

Tradicional	Igualitario
Formación (ejemplo)	La diana (ejemplo)

Liderazgo militar

En Colombia, el liderazgo militar es considerado "parte integral del éxito institucional. Se destaca el papel del líder como modelo que inspira a los demás a imitarlo, principalmente por sus acciones y su carácter. Se exalta la confianza entre líderes y subordinados como "piedra angular de nuestra profesión" (CEDOE, 2016, p. vii).

De acuerdo con Torres (2012), en el ambiente militar se requiere, además, y con total relevancia, distinguir el liderazgo del mando. El mando implica el poder dado por el rango y la autoridad ganada gracias a sus conocimientos y actitud. Al liderazgo se llega cuando se influye en los subordinados, de tal manera que se logra su adhesión voluntaria.

Por su parte, el Ejército Nacional de Colombia (2017) definen el liderazgo militar como la "capacidad de influir en las personas, proporcionando dirección, propósito y motivación para cumplir la misión y mejorar la organización" (p. XIV).

Características

En el Ejército, todo líder es también seguidor. Por lo tanto, se requiere tener también características de buen seguidor (lealtad, respeto, subordinación).

Teniendo en cuenta los cambios actuales del entorno militar, se requieren nuevas características en los líderes militares, como el desarrollo de "habilidades en el manejo político, diplomático y de relaciones públicas [así como] mejor preparación técnica, experiencia, flexibilidad y capacidad de adaptación" (Torres, 2012, p. 16).

Liderazgo militar y género

"La esencia del liderazgo reside más en el seguidor que en las características individuales del propio líder" (Lupano, Castro & Casullo, 2008), en tanto una persona es considerada líder cuando las características percibidas en este coinciden con sus teorías implícitas de liderazgo. Estas teorías se desarrollan por las experiencias previas y de socialización con líderes, de manera que, de acuerdo con la Teoría de la Congruencia de Rol, la incongruencia en roles de liderazgo en el caso de las mujeres se acentúa en ambientes culturalmente masculinos como las organizaciones militares.

Liderazgo militar femenino

En Colombia, las mujeres se pueden desempeñar actualmente como oficiales o suboficiales en todas las ramas de la Fuerza Pública, y en distintas especialidades. En enero de 2009 ingresó a la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" (ESMIC) la primera promoción mixta, de la cual en diciembre de 2011 se graduaron 48 de las 62 cadetes (Camacho, 2014).

La vinculación de las mujeres al Ejército Nacional de Colombia, como oficiales de arma, permite destacar la importancia de la investigación sobre el lugar que desarrolla el liderazgo como eje de formación fundamental para la institución castrense. Sin embargo, a pesar de las políticas y prácticas de igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad, la presencia de mujeres es fundamentalmente desafiante en un nivel cultural/simbólico (Woodward & Winter, 2006).

Específicamente, en el estudio realizado por Perilla y Cabrera (2020) en la ESMIC se encontró:

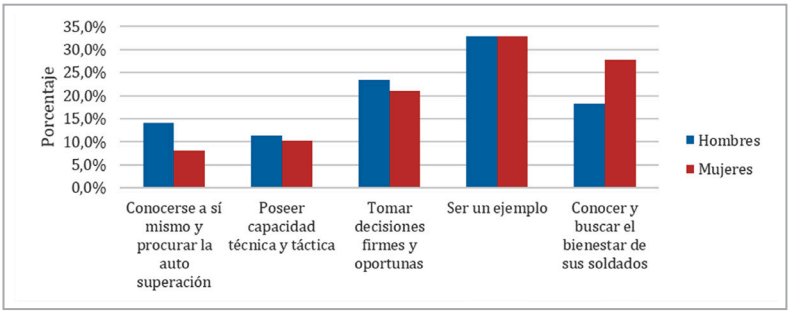

Figura 1. Principios sobre el liderazgo militar.
Fuente: Perilla y Cabrera (2020).

Para la mayoría de los cadetes (32,9 %), ser un ejemplo es el principio más importante del liderazgo militar. Al analizar los datos por sexo, se encuentra una diferencia significativa en el siguiente principio más escogido: mientras para los hombres es tomar decisiones firmes y oportunas (23,5 %), para las mujeres es conocer y buscar el bienestar de sus soldados.

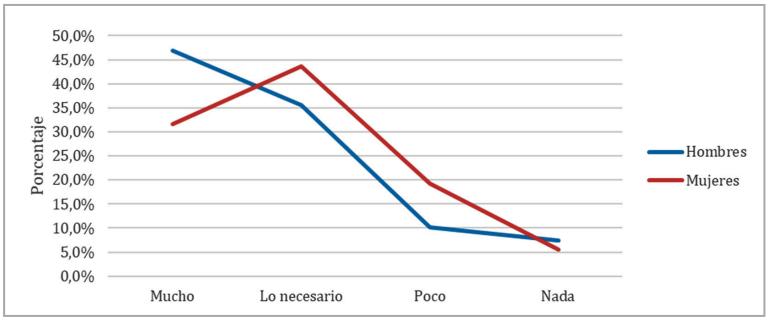

Figura 2. ¿En qué grado considera que el Ejército Nacional se ha transformado para ajustarse a la incorporación de mujeres a la carrera militar?
Fuente: Perilla y Cabrera (2020).

La mayoría de los cadetes opina que el Ejército Nacional se ha transformado mucho o lo necesario para ajustarse a la incorporación de mujeres a la carrera militar.

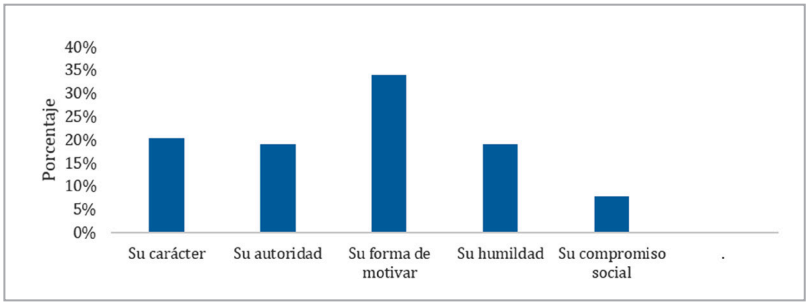

Figura 3. ¿Cuál es la principal característica por la que considera líderes a sus superiores? Fuente: Perilla y Cabrera (2020).

La forma de motivar es la principal característica (32,9 %) por la que los cadetes consideran líderes a sus superiores. Los demás porcentajes se distribuyeron de manera pareja (18-19 %) entre las otras características.

El dato…

Cerca del 60 % de los cadetes está en desacuerdo y total desacuerdo con la idea de que a mayor rango, un superior es mejor líder.

Actividad

Responda la siguiente pregunta desde su experiencia y justifique su respuesta: ¿En qué grado considera que las Fuerzas Militares se han transformado para ajustarse a la incorporación de mujeres a la carrera militar?

MÓDULO 4

Prevención de violencias basadas en género

UNIDAD 1

Qué es y cuáles son sus manifestaciones

Las violencias de género corresponden a cualquier acción o conducta que se desarrolle a partir de las relaciones de poder asimétricas basadas en el género, que sobrevaloran lo relacionado con lo masculino y subvaloran lo relacionado con lo femenino. Son un problema de salud pública por las graves afectaciones físicas, mentales y emocionales que sufren las víctimas, por la gravedad y magnitud con las que se presentan y porque se pueden prevenir.

Este tipo de violencias se incrementan en algunos contextos o situaciones particulares; por ejemplo, en el caso de niñas y mujeres indígenas o en personas con discapacidad. Particularmente en el conflicto armado, la violencia de género tiene una repercusión mayor en las mujeres, ya que su cuerpo es usado como botín de guerra por parte de los actores armados o porque las lideresas son víctimas de amenazas y de hechos violentos contra su vida y la de su familia. También la situación de conflicto se torna como un factor de riesgo para la aparición o mantenimiento de conductas que generan violencia intrafamiliar y de pareja (ONV Colombia, 2016).

Violencia contra la mujer

La violencia contra la mujer es un fenómeno tan antiguo como la historia de la humanidad, pues ha estado presente en casi todas las civilizaciones y no se conoce hasta ahora sociedades que no hayan tenido comportamientos de rechazo o violencia contra la mujer; sin embargo, se sabe que hay una relación directa entre el patriarcado y el origen de las desigualdades entre hombres y mujeres (Silva, García & De Sousa, 2018). El patriarcado, definido como un

sistema en el que el hombre impone su superioridad, poder y autoridad sobre una estructura social, más concretamente sobre la mujer, viene desde tiempos prehistóricos cuando el hombre asignaba tareas y obligaciones a hombres y mujeres; los hombres se dedicaban a la caza, a la guerra y a la elaboración de instrumentos, y las mujeres al cuidado del hogar, a la reproducción, a la recolección y preparación de los alimentos. Con el tiempo, este tipo de dinámica llevó a la exclusión y a la invisibilidad de la mujer en las sociedades (Brunet, 2008).

Según la Oficina de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2020a), la violencia contra la mujer corresponde a "todo acto de violencia de género que resulte, o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada". Cualquier tipo de violencia contra la mujer es considerado como un problema de salud pública y una violación contra los Derechos Humanos de las mujeres, pues la variedad de consecuencias negativas que representa el maltrato en la salud física, mental y sexual de la mujer son funestos.

Asimismo, en Colombia la Ley 1257 de 2008 define como violencia contra la mujer cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado.

Concepto de daño contra la mujer

Daño psicológico

Consecuencia proveniente de la acción u omisión destinada a degradar o controlar las acciones, comportamientos, creencias y decisiones de otras personas, por medio de intimidación, manipulación, amenaza, directa o indirecta, humillación, aislamiento o cualquier otra conducta que implique un perjuicio en la salud psicológica, la autodeterminación o el desarrollo personal (Ley 1257 de 2008).

Según Jubin y Samuniski (2013):

- Puede manifestarse mediante violencia de diferentes formas: agresión verbal, intimidación, amenaza, manipulación, aislamiento o cualquier otra acción u omisión que vaya contra la autoestima de la mujer.
- Implica afectación en *la salud psicológica, autodeterminación o desarrollo personal.*

Daño o sufrimiento físico

Riesgo o disminución de la integridad corporal de una persona (Ley 1257 de 2008). Según Chaparro (2014):

- Es cualquier acto que implique disminución de la integridad corporal de la mujer. Puede presentarse por golpes, ahogamiento, ataques con armas, objetos, fuego, etc.
- Esta violencia existe aunque no deje rastros en el cuerpo, huellas o lesiones.

Daño o sufrimiento sexual

Consecuencias que provienen de la acción consistente en obligar a una persona a mantener contacto sexualizado, físico o verbal, o a participar en otras interacciones sexuales mediante el uso de fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza o cualquier otro mecanismo que anule o limite la voluntad personal. Igualmente, se considerará daño o sufrimiento sexual el hecho de que la persona agresora obligue a la agredida a realizar alguno de estos actos con terceras personas (Ley 1257 de 2008).

Según Chaparro (2014):

- Es muy frecuente que ocurra en la familia (incluida la pareja) y por personas conocidas (vecindad, colegio, barrio, etc.).
- La violencia utilizada por el agresor no siempre es física, puede ser consecuencia de: *fuerza, intimidación, coerción, chantaje, soborno, manipulación, amenaza* o cualquier otro medio que anule la voluntad de la víctima.
- En casos de niñas y niños menores de 14 años, la situación de subordinación está determinada por la edad, está implícita. En todo caso, pueden existir actos de violencia sexual en su contra y no solo de abuso.

- No necesariamente implica penetración, puede tratarse de manoseos, tocamientos, incluso puede que no haya contacto físico como en los casos de desnudez forzada.
- No necesariamente la violencia sexual deja huellas físicas en el cuerpo. Esto no significa que no haya ocurrido.

Daño patrimonial

Pérdida, transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, instrumentos de trabajo, documentos personales, bienes, valores, derechos económicos destinados a satisfacer las necesidades de la mujer (Ley 1257 de 2008).

Según Chaparro (2014):

- La violencia económica se refiere al *abuso económico, control abusivo de las finanzas, recompensas o castigos monetarios.* Ejemplo: inasistencia alimentaria (hay una disminución en el patrimonio de la madre), no poder trabajar por control o prohibición, etc.
- Pérdida, sustracción, destrucción de objetos, documentos o bienes destinados a satisfacer las necesidades de la mujer. Ejemplo: esconder la cédula de ciudadanía, vender los bienes en procesos de separación, etc.

¿Quiénes son las más vulnerables?

Según el documento marco del Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE, 2016), la clasificación de vulnerabilidad frente a la violencia de género es:

- Personas con discapacidad.
- Personas víctimas del conflicto armado.
- Personas desmovilizadas.
- Personas con jefatura de hogar.
- Personas extranjeras.
- Gestantes.
- Habitantes de calle.
- Personas en situación de prostitución.
- Personas consumidoras de sustancias psicoactivas (SPA).

La vulnerabilidad también se puede dar por la ocupación en:

- Personas con visibilidad política y comunitaria.
- Persona trabajadora doméstica.
- Persona campesina.
- Persona dedicada al cuidado del hogar (sin remuneración).

¿En dónde sucede?

La Ley 1257 de 2008 identifica dos ámbitos generales de ocurrencia de violencia contra la mujer, el público y el privado. Por su parte, Chaparro (2014) desglosa estos ámbitos en los siguientes:

- **Ámbito familiar:** la Ley 294/96 (Art. 2) señala como integrantes de la familia: (a) los cónyuges o compañeros permanentes; (b) el padre y la madre de familia, aunque no convivan en un mismo hogar; (c) los ascendientes o descendientes de los anteriores y los hijos adoptivos, y (d) todas las demás personas que, de manera permanente, se hallaren integrados a la unidad doméstica.
- **Ámbito comunitario:** abarca la violencia ejercida por cualquier persona en la calle, el barrio, el trabajo, centros educativos, centros de salud o cualquier otra institución privada. Incluye las relaciones interpersonales no familiares: noviazgo, vecindad, jefatura, etc.
- **Ámbito estatal:** incluye la violencia ejercida por agentes estatales, ya sea directamente como perpetradores de la violencia, o por actos de revictimización. Puede incluir a miembros de las Fuerzas Militares o de Policía o personal de todas las instituciones civiles del Estado.
- **Ámbito del conflicto armado:** se refiere a los actos cometidos por miembros de grupos armados. Todos los actores del conflicto han ejercido violencia contra las mujeres y en tales casos las víctimas tienen derecho a la protección general por su condición de mujeres y a protección especial como víctimas del conflicto.

Según el documento marco del Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE, 2016), los ámbitos se amplían a:

- Familiar convive.
- Familiar no convive.
- De pareja y/o expareja.
- Amistad.
- Comunitario.
- Salud.
- Laboral.
- Institucional.
- Reclusión intramural.
- Institución de protección.
- Sin ámbito.

Actividad

Observe el video que se presenta en el siguiente enlace y caracterice los casos de acuerdo con las opciones que se presentan en la tabla: https://www.youtube.com/watch?v=gHH9Llqe8_E&feature=youtu.be_

Caso	Tipo de daño	Ámbito	¿Qué haría para evitarlo o mitigarlo?
1.			
2.			
3.			
4.			

Lectura sugerida

Consejo Noruego para Refugiados [NRC] (2016). Claves para la atención integral de mujeres sobrevivientes de violencia dentro y fuera del conflicto armado. http://nacionesunidas.org.co/herramientasdegenero/wp-content/uploads/2017/01/Claves-para-reconocer-y-enfrentar-VCM_Funcionarios_as.pdf

Violencia contra la mujer en Colombia en el contexto de pandemia por Covid-19

Como ya se ha mencionado, la violencia en contra de la mujer ha existido desde siempre, pero situaciones y medidas de emergencia sanitaria como la que estamos viviendo en este momento por la Covid-19 y las cuarentenas que se han impuesto de forma obligatoria en el país han contribuido al aumento desmesurado de los casos de violencia y agresión sexual.

Según datos del Instituto de Medicina Legal, en el primer semestre del año 2020 se atendieron 11.840 casos de violencia física y psicológica contra la mujer, y durante la cuarentena las cifras de violencia en el hogar aumentaron 230 %, el 28 % en agresión psicológica, el 28 % en agresión física, el 14 % en violencia económica y el 3 % en agresión sexual.

Aun cuando las medidas de confinamiento tienen el propósito de proteger a la población de la propagación del virus, también trajeron efectos nefastos no solo para muchos sectores de la economía del país, sino también en el ámbito social. Una de ellas y quizá la más importante es que muchas familias tuvieron que adaptarse a un nuevo estilo de vida que implica:

- La redistribución de roles y tareas domésticas.
- Una mejor organización del tiempo para supervisar la educación de los hijos.
- Mantener el ritmo y la productividad laboral.

Seguramente las familias también tuvieron que crear nuevas reglas y normas de convivencia para evitar conflictos y sobrecarga de responsabilidades. Sin embargo, esa no ha sido la realidad en otros hogares, pues aparentemente la carga de las tareas de la casa, la responsabilidad de la educación de los hijos (que siguen sus clases de forma virtual) y el cuidado de otros miembros de la familia —como niños o adultos mayores, que además pueden presentar también algún tipo de discapacidad o enfermedad— ha recaído en la mujer (Cubides, 2020).

Adicionalmente, la mujer que cuenta con un trabajo remunerado debe seguir manteniendo los niveles de productividad para poder seguir supliendo las necesidades económicas del hogar en tiempos de emergencia sanitaria. Pero

aquellas mujeres que están en situaciones de precariedad económica porque dependen de su esposo o porque forman parte de ese número importante de trabajadores informales o no remunerados que fueron afectados por las cuarentenas repetidas y prolongadas en las diferentes zonas del país, se convierten en presas fáciles de diferentes tipos de violencia por su compañero sentimental o por otro miembro de la familia.

Los factores que parecen estar asociados con la violencia contra la mujer tienen relación con niveles elevados de estrés y preocupación por no tener recursos económicos suficientes para afrontar la pandemia, el agresor puede entonces descalificar a la mujer por haber perdido el trabajo o quitarle su dinero para usarlo para beneficio propio; o simplemente la víctima convive desde hace mucho tiempo con su agresor y el confinamiento se convierte en la situación ideal para poder abusar sistemáticamente a la mujer. El aislamiento social es otro elemento que también contribuye al mantenimiento de la violencia, pues la víctima no solo reduce el contacto con otras personas como consecuencia del maltrato, sino que además la medida de distanciamiento social impuesta por la emergencia sanitaria reduce la posibilidad de que la víctima pueda pedir ayuda a sus familiares, vecinos o entes policiales (ONU, 2020).

El Observatorio Colombiano de Mujeres identificó que durante la cuarentena —específicamente entre el 25 de marzo y el 23 abril del 2020— el número de llamadas a la línea de atención 155 nacional para la orientación a mujeres víctimas de violencia aumentó el 163 %. El total de llamadas durante este periodo fue 3.951, de las cuales 2.971 estuvieron relacionadas con violencia doméstica. No obstante, también es posible identificar un aumento en las llamadas relacionadas con casos de amenazas, delitos sexuales y lesiones personales.

Actividad

Dado que los datos estadísticos cambian permanentemente, actualice la siguiente tabla con la información más reciente posible y adicione una corta reflexión al respecto:

No.	Dato estadístico	Fuente/año	Reflexión
1			
2			
3			
4			
5			

UNIDAD 2

Estadísticas

A continuación se presentan las principales fuentes de información y cifras relacionadas con las violencias basadas de género en Colombia.

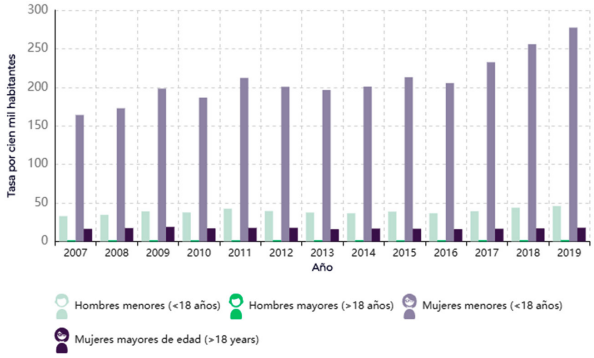

Figura 4. Tasa de exámenes médicos legales por presunto delito sexual, según sexo y grupo etario, Colombia (2007-2019).
Fuente: Observatorio Colombiano de Mujeres (2020).

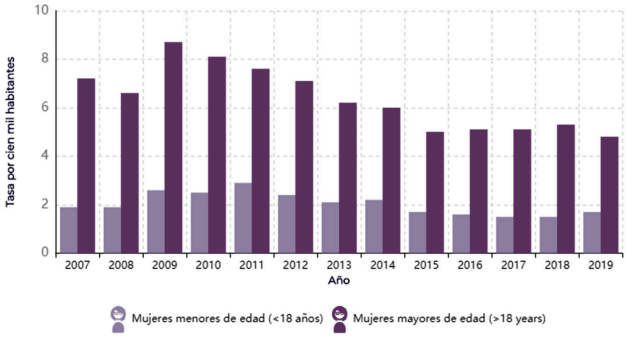

Figura 5. Tasa de homicidios de mujeres y niñas por 100.000 habitantes, Colombia (2007-2019).
Fuente: Observatorio Colombiano de Mujeres (2020).

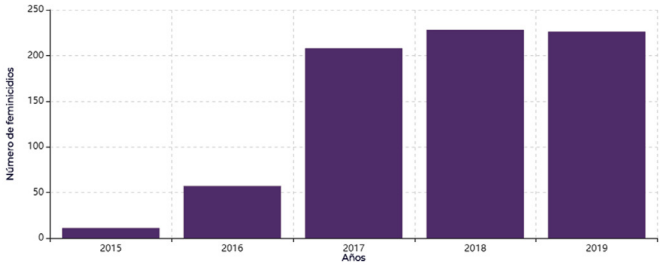

Figura 6. Número de feminicidios, según mes, edad y lugar de residencia, Colombia (2015-2019).
Fuente: Observatorio Colombiano de Mujeres (2020).

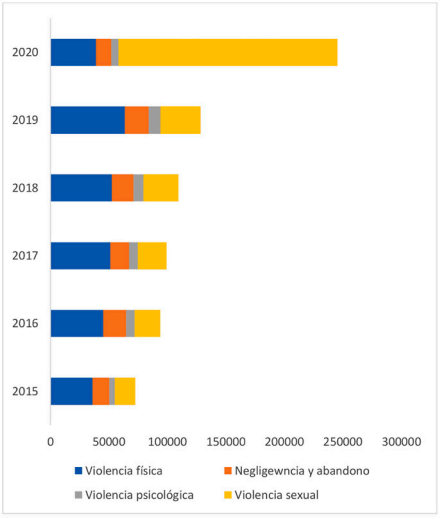

Figura 7. Número de casos reportados de violencia de género.
Fuente Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género en Colombia (SIVIGE, s. f.).

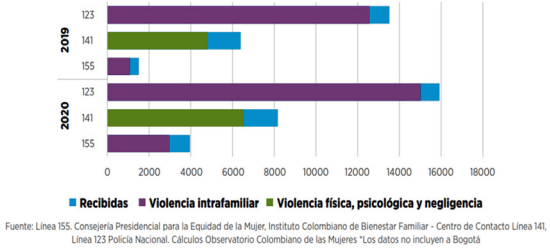

Figura 8. Comparativo de número de llamadas entre el año 2019-2020 de las líneas de orientación y denuncia entre el 25 de marzo y 23 de abril.
Fuente: Observatorio Colombiano de Mujeres (2020).

Violencias	2019			2020		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
Física	3.743	1.032	4.775	2.038	578	2.616
Psicológica	586	111	697	218	43	261
Negligencia y Abandono	841	667	1.508	419	412	831
Sexual	1.927	324	2.251	640	122	762
Total general	**7.097**	**2.134**	**9.231**	**3.315**	**1.155**	**4.470**

Fuente: Análisis realizado por el SIVIGE – Instituto Nacional de Salud Datos Preliminares 2019 – 2020.
Vigilancia en Salud Pública de la Violencias de Género e Intrafamiliar.

Figura 9. Número de violencias. Comparativo 2019-2020. Semanas entre el 25 de marzo al 21 de abril.
Fuente: Observatorio Colombiano de Mujeres (2020).

UNIDAD 3

Normativas vigentes en el Ejército Nacional de Colombia

Normas internacionales y nacionales

A continuación se presentan las principales normas internacionales y nacionales relacionadas con las violencias basadas en género (Minsalud, 2016).

Internacionales

- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1979).** Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos del hombre y la mujer. Considerando que la Declaración Universal de Derechos Humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y las libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo. Reconociendo la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos.
- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer**. "Convención Belém do Pará" (ACNUDH, 1994). Afirma que toda mujer tiene derecho a una vida

libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los Derechos Humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre Derechos Humanos. Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre Derechos Humanos.

- **Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer** (Asamblea General de la ONU, 1993). Establece la primera definición de violencia contra la mujer establecida por consenso internacional: "Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada". Señala que no se puede invocar costumbre o tradición para permitirla y presenta una formulación clara de los derechos que los países deben aplicar para eliminar esa violencia.

Nacionales

- **Ley 1146 de 2007**. Por la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y la atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. Créase adscrito al Ministerio de la Protección Social, el Comité Interinstitucional Consultivo para la Prevención de la Violencia Sexual y Atención Integral de los Niños, Niñas y Adolescentes Víctimas del Abuso Sexual, mecanismo consultivo de coordinación interinstitucional y de interacción con la sociedad civil organizada.
- **Ley 1257 de 2008 (Art. 9)**. Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. Asimismo, ordena que el Ministerio de Salud y Protección Social tiene la responsabilidad de implementar el Observatorio Nacional de Violencias, para la detección, monitoreo y seguimiento de agresiones

sexuales o cualquier forma de violencia contra las mujeres, para lo cual las entidades responsables en el marco de la ley deben aportar información referente a violencia de género a este observatorio.

- **Ley 1336 de 2009**. Por medio de la cual se adiciona y robustece la Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.
- **Decreto 164 de 2010**. Comisión Intersectorial para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Establece y promueve un sistema de registro unificado de casos de violencia contra la mujer.
- **CONPES 140 de 2011. Modificación doc. CONPES Social 91 de 2005: Metas y estrategias de Colombia para el logro de los ODM-2015. Objetivo 3. Igualdad de Oportunidades para las Mujeres**. Ratifica y complementa este requerimiento trazando metas a 2015: "Diseño, desarrollo e implementación del Observatorio Nacional de Violencias" y "Línea de base definida que dé cuenta de la información para seguimiento y monitoreo de las violencias de género intrafamiliar y sexual".
- **Resolución 459 de 2012 y Modelo de Atención Integral para las Víctimas de Violencia Sexual del MPS 2011**. Por el cual se adopta el protocolo de atención integral en salud para víctimas de violencia sexual, que forma parte de la resolución, y se adopta el Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual como marco de referencia en el seguimiento de la atención a personas víctimas de violencia sexual por parte de las entidades promotoras de salud del régimen contributivo y del régimen subsidiado e instituciones prestadoras de servicios de salud. Este modelo plantea 15 pasos fundamentales en la atención integral de las víctimas de violencia sexual.
- **Ley 1636 de 2013.** Tiene como objetivo fortalecer las medidas de prevención, protección y atención integral a las víctimas de crímenes con ácido, álcalis o sustancias similares o corrosivas que generen daño o destrucción al entrar en contacto con el tejido humano.
- **Ley 1719 de 2014**. Retoma el Sistema Unificado de Información sobre Violencia contra la Mujer en concordancia con lo establecido en el artículo 9.°, numeral 9, de la Ley 1257 de 2008 y en el artículo

3.º, literal k), del Decreto Nacional 164 de 2010. El Departamento Administrativo Nacional de Estadística, en coordinación con la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses asesorarán la incorporación de un componente único de información al Sistema de Registro Unificado de Casos de Violencia contra la Mujer contemplado en dichas normas. Desnudez forzada, esclavitud forzada, esterilización forzada, abuso sexual en menores de 14 años, embarazo forzado, aborto forzado, entre otras.

- **Ley 1761 de 2015**. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely). Tipificar el feminicidio como un delito autónomo para garantizar la investigación y sanción de las violencias contra las mujeres por motivos de género y discriminación, así como prevenir y erradicar dichas violencias y adoptar estrategias de sensibilización de la sociedad colombiana, en orden a garantizar el acceso de las mujeres a una vida libre de violencias que favorezca su desarrollo integral y su bienestar, de acuerdo con los principios de igualdad y no discriminación. Artículo 12. Establecer el Sistema Nacional de Estadísticas sobre Violencia Basada en Género.
- **Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos (2014)**. Esta política tiene como objetivo desarrollar los mecanismos para la gestión política de los derechos sexuales y los derechos reproductivos, así como para la socialización, divulgación, apropiación e interiorización de los contenidos de esta política en los Planes de Desarrollo Territoriales de acuerdo con la metodología PASE a la Equidad en los niveles territoriales y con los agentes del Sistema General de Seguridad Social en Salud (SGSSS).

Normatividad sectorial en las Fuerzas Militares

- **Decreto 1790 de 2000.** Manejo de personal de las Fuerzas Militares.
- **Decreto 1791 de 2000.** Manejo de personal de la Policía Nacional.
- **2017.** Política Integral de Derechos Humanos (DD. HH.) y Derecho Internacional Humanitario (DIH) del Ministerio de Defensa.

- **2010**. Política de Derechos Sexuales y Reproductivos, Equidad y Violencia Basada en Género, Salud Sexual y Reproductiva, con énfasis en VIH.
- **Directiva N.º 11 del 21 de julio de 2010**. "Cero tolerancia contra actos de violencia sexual".
- **2015**. Protocolo de la Fuerza Pública para la Prevención y Respuesta a la Violencia Sexual, particularmente en relación con el Conflicto Armado y su Cartilla Operativa.
- **Directiva Permanente N.º 30 del 10 de marzo de 2015**. "Equidad de género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos".
- **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 violencia basada en género".
- **Directiva Permanente 00849 / 2016.** "Lineamientos generales de prevención de violencia basada en género y definición de los mecanismos de sensibilización, capacitación y denuncia en el interior del Ejército Nacional".
- **Directiva Permanente 0120000007405 /MDN-COGFM-JEMCO-SEMJI-DID1H-23.1 / 2020.** "Lineamientos para el fortalecimiento en la prevención y atención a los derechos de los Grupos de Especial Protección Constitucional y cero tolerancia a la violencia sexual".

Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas

Vincula por primera vez a la mujer, la paz y la seguridad. La resolución fue adoptada por el Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, con fecha 31 de octubre de 2000, de manera que constituye el primer documento en ponderar el impacto de los conflictos armados en el segmento femenino de la población. Este dictamen llama a los Estados parte a:

- Incorporar la perspectiva de género en las Operaciones de Mantenimiento de la Paz.

- Aumentar la participación de mujeres en todos los niveles decisorios de la defensa.
- Proteger a las mujeres y las niñas de la violencia por razón de género en situaciones de conflicto armado.
- Apoyar las iniciativas de paz de las mujeres en los ámbitos locales.

En el año 2008, mediante la Resolución N.° 1820, la ONU reforzó la anterior resolución incluyendo a la violencia sexual como crimen de guerra

Resolución 2795 de 2018 MDEF

Por la cual se adopta la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública.

Actividad

Observe el video del último Seminario de Integración de Género realizado el 30 de junio de 2020 a partir del minuto 37:45. Haga un cuadro comparativo de las estrategias utilizadas en los diferentes países participantes con respecto a la transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública y a las normativas para equidad de género en las Fuerzas Militares.

Enlace del video: https://www.youtube.com/watch?v=gHH9Llqe8_E&-feature=youtu.be

- Paraguay.
- Ecuador.
- México.
- Estados Unidos.
- Colombia (Policía).
- Guatemala.
- España.
- Perú.
- Guyana.
- Argentina.
- Colombia (Ejército).

UNIDAD 4

ATENEA: prevención de discriminación, acoso y agresión sexual

ATENEA es la política para prevenir la posible discriminación, acoso o agresión sexual entre hombres y mujeres en la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova", mediante la creación de una cultura integral de respeto fundamentada en los deberes y derechos de las personas y los principios y valores del Ejército Nacional de Colombia.

Definiciones

Discriminación. "Es la conducta de alguien que arbitrariamente impide, obstruye o restringe el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación" (12 a 35 meses), Código Penal colombiano, artículo 134-A.

Acoso sexual. "Es la conducta de alguien que en beneficio suyo o de un tercero y valiéndose de su superioridad manifiesta o relaciones de autoridad o de poder, edad, sexo, posición laboral, social, familiar o económica, acose, persiga, hostigue o asedie física o verbalmente, con fines sexuales no consentidos, a otra persona" (1 a 3 años), Código Penal colombiano, artículo 210-A.

Agresión sexual. "Es la conducta de alguien que atenta contra la libertad sexual de otra persona, con violencia o intimidación" (1 a 4 años), Código Penal colombiano, artículo 178. "Cuando la agresión sexual consista en acceso carnal, introducción de objetos o penetración, la pena será de prisión de seis a doce años", Código Penal colombiano, artículo 179.

¿Cuál es la consecuencia de estas conductas?

- La discriminación, el acoso y la agresión sexual quebrantan los principios y valores de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova".
- Debilitan la capacidad de los miembros y unidades de la Fuerza para cumplir su misión.
- Son un delito por el cual los responsables serán tratados con todo el peso de la ley, sin distinción de sexo, grado o condición.

Figura 10. Consecuencias de la discriminación, el acoso o la agresión sexual.
Fuente: Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública ESMIC.

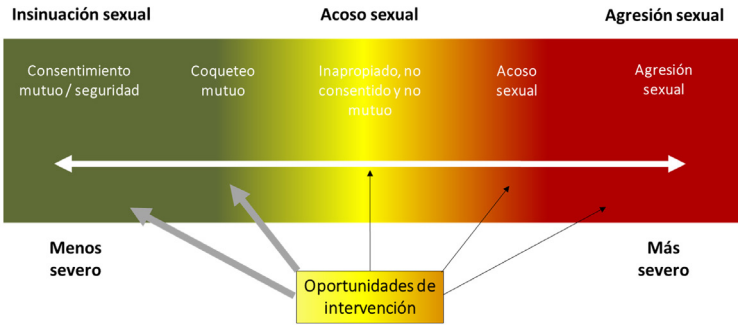

Figura 11. Alertas y signos de la discriminación, acoso y agresión sexual.
Fuente: Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública de la ESMIC.

Figura 12. Pirámide de evolución de conductas.
Fuente: Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública de la ESMIC.

Actores y acciones

Todos los miembros de la Escuela Militar de Cadetes "General José María Córdova" (militares y civiles) tienen a su disposición el siguiente personal para brindar protección frente a la discriminación, el acoso y la agresión sexual.

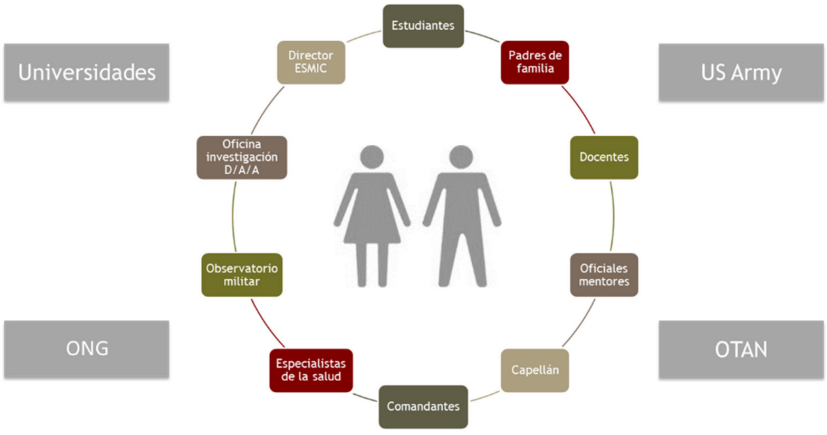

Figura 13. Personal que brinda protección frente a la discriminación, el acoso y la agresión sexual.
Fuente: Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública de la ESMIC.

Flujograma para la prevención

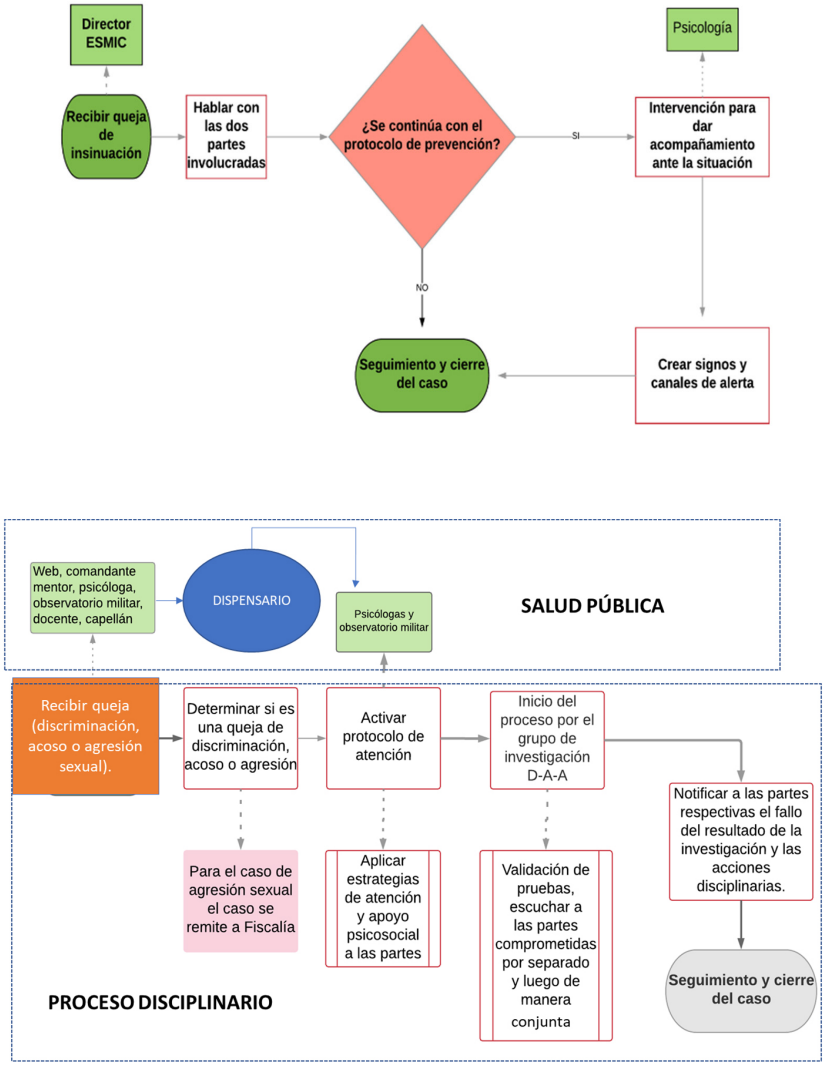

Figura 14. Flujograma para la prevención.
Fuente: Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública de la ESMIC.

Actividad

Usted qué haría sí…

Frente a las siguientes situaciones, describa el manejo que usted le podría dar:

- **Situación 1.** Una cadete le informa que se siente discriminada por alguno de sus compañeros.
- **Situación 2.** Le comentan sobre un posible caso de acoso sexual, pero no existen pruebas de ello.

Referencias

Abasolo, O., & Montero, J. (2012). *Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género*. FUHEM Ecosocial.

Alcaldía Mayor de Bogotá. (2013). Lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial. http://www.sdp.gov.co/sites/default/files/lineamientos_distritales_para_la_aplicacion_de_enfoques_.pdf

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados [ACNUR]. (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. "Convención de Belém do Pará". https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2002/4541.pdf

Amigot Leache, P., & Pujal i Llombart, M. (2009). Una lectura del género como dispositivo de poder. *Sociológica*, *24*(70), 115-151. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305024677005

Belmonte, C. R. (2008). Concepto de género: reflexiones. *Ensayos: Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, *23*, 307-314. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3003530

Brunet, I.; Valls, F., & Belzunegui, A. (2008). Pobreza, exclusión social y género. *Sistema*, *207*, 69-85.

Camacho Zambrano, C. M. (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, Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional. https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/14323/CamachoZambranoCarolinaMaria.pdf?sequence=1

Camacho, 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, C. (2018). *Caleidoscopio: Estudios sobre feminidades y perspectiva de género en el contexto militar colombiano*. Sello Editorial ESMIC. https://doi.org/10.21830/9789585200838

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. https://doi.org/10.21830/19006586.234

Carranza Aguilar, M. E. (1997). Antropología y género. Breve revisión de algunas ideas antropológicas sobre las mujeres. https://www.te.gob.mx/genero/media/pdf/512eaba757c9bf6.pdf

Casares, A. M. (2006). *Antropología del género: culturas, mitos y estereotipos sexuales*. Cátedra. https://fundacionjuntoscontigo.org/libros/29.pdf

Castellanos, G. (1996). Género, poder y postmodernidad: hacia un feminismo de la solidaridad. En L. G. Luna & M. Vilanova (comp.), *Desde las orillas de la política. Género*

y poder en América Latina. Seminario Interdisciplinar Mujeres y Sociedad (*SIMS*) (pp. 21-48). Institut Catalá de la Dona (ICD), Generalitat de Catalunya; Universidad de Barcelona. http://www.ub.edu/SIMS/libros5.html

Congreso de la República. (2007, julio 10). Ley 1146 de 2007. Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente. *Diario Oficial* n.° 46.685. http://www.oas.org/dil/esp/LEY_1146_de_2007_Colombia.pdf

Congreso de la República. (2008, diciembre 4). Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* n.° 47.193. https://www.oas.org/dil/esp/LEY_1257_DE_2008_Colombia.pdf

Congreso de la República. (2009, julio 21). Ley 1336 de 2009. Por medio de la cual se adiciona y robustece la Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes *Diario Oficial* n.° 47.417. https://www.oas.org/dil/esp/LEY_1336_DE_2009_Colombia.pdf

Congreso de la República. (2009, diciembre 4). Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2008_col_ley1257.pdf

Congreso de la República. (2013, junio 18). Ley 1636 de 2013. Por medio de la cual se crea el mecanismo de protección al cesante en Colombia. *Diario Oficial* n.° 48.825. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1636_2013.html

Congreso de la República. (2014, junio 18). Ley 1719 de 2014. Por la cual se modifican algunos artículos de las Leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones. *Diario Oficial* n.º 49.186. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1719_2014.html

Congreso de la República. (2015, julio 6). Ley 1761. Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely). http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/LEY%201761%20DEL%2006%20DE%20JULIO%20DE%202015.pdf

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2011). Modificación a CONPES Social 91 del 14 de junio de 2005: "Metas y estrategias de Colombia para el logro de los Objetivos de Desarrollo del milenio-2015". https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/140.pdf

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013). Equidad de género para las mujeres. https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Social/161.pdf

Consejo Noruego para Refugiados [NRC] (2016). Claves para la atención integral de mujeres sobrevivientes de violencia dentro y fuera del conflicto armado. http://nacionesunidas.

org.co/herramientasdegenero/wp-content/uploads/2017/01/Claves-para-reconocer-y-enfrentar-VCM_Funcionarios_as.pdf

Corte Constitucional. (1997, septiembre 4). Demanda de inconstitucionalidad contra el artículo lO de la Ley 264 de 1996, "por medio de la cual se conceden algunos beneficios a los reservistas del Ejército, Armada Nacional, fuerzas de policía y de la Fuerza Aérea Colombiana". Magistrado ponente: Eduardo Cifuentes Muñoz. https://sidn.ramajudicial.gov.co/SIDN/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/TEXTO%20COMPLETO%20Y%20TABLAS%20DE%20CONTENIDO%20PP/Gaceta%20de%20la%20Corte%20Constitucional/Tomo%209%20de%201997.pdf

Corte Constitucional. (2002, junio 27). Sentencia T500 de 2002. Magistrado ponente: Eduardo Montealegre Lynett.

Corte Constitucional. (2003, marzo 4). Sentencia C-184. Prisión domiciliaria a las mujeres cabeza de familia. Requisitos para que se extienda este derecho al padre cabeza de familia. Se declara exequible condicionalmente los apartes acusados del artículo 1 de la Ley 750 de 2002. Magistrado Ponente: Dr. Manuel José Cepeda Espinosa. http://legal.legis.com.co/document/Index?obra=jurcol&document=jurcol_75992041dd00f034e0430a010151f034

Cuadrado, I., & Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, *18*(1), 39-55. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317661002

Ejército Nacional de Colombia. (2017). Manual Fundamental del Ejército MFE 6-22 Liderazgo. Centro de Doctrina del Ejército

Fernández Osorio, A. E., & Latorre Rojas, E. J. (Eds.). (2018). *La construcción del rol de la mujer militar*. Sello Editorial ESMIC. https://doi.org/10.21830/9789585692831

Fernández-Osorio, A. E., Latorre Rojas, E. J., & Mayorga Zarta, N. (2018). Base de datos de la Escuela Militar de Cadetes colombiana 2018: un estudio sociológico de su población. *Revista Científica General José María Córdova*, *16*(23), 147-162. https://doi.org/10.21830/19006586.345

González Gavaldón, B. (1999). Los estereotipos como factor de socialización en el género. *Comunicar*, *12*, 79-88. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15801212

Hendel, L. (2017). Comunicación, infancia y adolescencia. Guía para periodistas perspectiva de género. http://www.codajic.org/node/2612

Jubin, M., & Samuniski, F. (2013). *Violencia basada en género*. Red Uruguaya Contra la Violencia Doméstica y Sexual.

Lagarde, M. (1996). Identidad de género y Derechos Humanos. La construcción de las humanas. En L. Guzmán Stein & S. Pacheco (comps.), *Estudios básicos de Derechos Humanos* (t. 4). Instituto Interamericano de Derechos Humanos. https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/2247/estudios-basicos-04-1996.pdf

Lupano Perugini, M. L., Castro Solano, A. & Casullo, M. M. (2008). Prototipos de liderazgo masculino y femenino en población militar. *Revista de Psicología*, *25*(2), 195-218.

Martínez, D. (2014). El poder en las relaciones de género desde la perspectiva de las mujeres. *Rev. Enfermería Actual de Costa Rica*, *27*, 1-19. http://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i27.16267

Medina-Vicent, M. (2015). Aproximación al estudio del liderazgo femenino a través del modelo transformacional. En Unitat d'Igualtat (ed.), *Investigació i Gènere a la universitat Jaume I* (pp. 209-214). Publicacions de la Universitat Jaume I.

Méndez, I. L. (2007). *El enfoque de género en la intervención social*. Cruz Roja Española. http://www.cruzroja.es/pls/portal30/docs/PAGE/2006_3_IS/BIBLIOTECA/MANUAL%20DE%20G%C9NERO.PDF#:~:text=Contribuir%20a%20la%20igualdad%20entre,con%20mujeres%20en%20dificultad%20social

Ministerio de Defensa Nacional. (2000, septiembre 14). Decreto (Ley) 1790 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.*Diario Oficial* n.° 44.161. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1790_2000.html

Ministerio de Defensa Nacional. (2000, septiembre 14). Decreto (Ley) 1791 de 2000. Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional. *Diario Oficial* n.° 44.161. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1791_2000.html#:~:text=Por%20el%20cual%20se%20modifican,Agentes%20de%20la%20Polic%C3%ADa%20Nacional.&text=DECRETA%3A&text=Por%20medio%20del%20presente%20Decreto,agentes%20de%20la%20Polic%C3%ADa%20Nacional.

Ministerio de Defensa Nacional. (2015). *Cartilla operativa del Protocolo de la Fuerza Pública para la Prevención y Respuesta a la Violencia Sexual Particularmente en Relación con el Conflicto Armado*. https://www.justiciamilitar.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Prensa/Documentos/cartilla-operativa-2015protocolo_vsm.pdf

Ministerio de Defensa Nacional. (2017). Política Integral de Derechos Humanos (DD. HH.) y Derecho Internacional Humanitario (DIH). https://www.mindefensa.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Documentos_Home/Politica_DDHH_MDN.pdf

Ministerio de Defensa Nacional. (2018, mayo 2). Resolución 2795 de 2018 MDEF. Por la cual se adopta la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública. *Diario Oficial* n.° 50.582. https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2795_de_2018_ministerio_de_defensa_nacional.aspx#/

Minsalud. (2012). Resolución 459 de 2012. Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Resolucion-0459-de-2012.PDF

Minsalud (2014). Política Nacional de Sexualidad, Derechos Sexuales y Derechos Reproductivos. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/LIBRO%20POLITICA%20SEXUAL%20SEPT%2010.pdf

Minsalud. (2016). Abordaje integral de las violencias de género. https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/Abordaje-integral-de-las-violencias-de-genero.aspx

Minsalud. (2020). Violencias de género. https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/ssr/Paginas/violencias-de-genero.aspx

Navas, M. C. (2006). Sociología de género. *Realidad y Reflexión*, *6*(16), 65-72.

Observatorio Colombiano de Mujeres. (2020). Observatorio Colombiano de Mujeres. http://www.observatoriomujeres.gov.co/

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2018). Feminicidio. https://oig.cepal.org/es/indicadores/feminicidio

ONU Mujeres. (1995). Declaración y plataforma de acción de Beijing. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755

ONV Colombia (2016). Guía metodológica de la Línea de Violencias de Género (LVG). https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/guia-ross-observatorio-violencia-genero.pdf

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Resolución 34.180. https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx

Organización de las Naciones Unidas. [ONU]. (2000). Resolución 1325. https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2006/1759.pdf

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020). Igualdad de género. https://www.un.org/es/sections/issues-depth/gender-equality/index.html#:~:text=En%201979%2C%20la%20Asamblea%20General,Derechos%20Humanos%20para%20las%20mujeres

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2020). 17 objetivos para transformar nuestro mundo. https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1997). Definición de la transversalización de la perspectiva de género. https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm

Organización Internacional del Trabajo [OIT]-CINTERFOR. (2004). ¿Por qué y cómo incorporar la perspectiva de género en las políticas de formación para el trabajo? https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/glosarioconceptualestrategico.pdf

Perilla, L., & Cabrera, L. (2020). Lineamientos estratégicos para la formación en liderazgo militar desde una perspectiva de género. En L. A. Albornoz Rodríguez, A. E. Fernández Osorio, & C. A. Betancur Paniagua (Eds.), *Práctica pedagógica en el Ejército Nacional de Colombia*, (pp. 235-262). Sello Editorial ESMIC. https://doi.org/10.21830/9789585241459.09

Philipp, R. (2010). Derechos Humanos y género. *Cad. Cedes*, *30*(81), 135-155.

Presidencia de la República (2010, enero 25). Decreto 164 de 2010. Por el cual se crea una Comisión Intersectorial denominada "Mesa Interinstitucional para Erradicar la Violencia contra las Mujeres". https://www.registraduria.gov.co/IMG/pdf/decreto_164_de_2010.pdf

Pulido, S. (2014). Liderazgo y mujer. *Dedica. Revista de Educação e Humanidades*, *6*, 273-283.

Reyes Espejo, M. I., & Winkler Müller, M. I. (2016). Psicología y género, nuevos desafíos. *Revista de Psicología*, *25*(2), 01-04. https://revistapsicologia.uchile.cl/index.php/RDP/article/view/44846/46918

Rocha, T. E. (2009). Desarrollo de la identidad de género desde una perspectiva psico-socio-cultural: un recorrido conceptual. *Interamerican Journal of Psychology*, *43*(2), 250-259. https://www.redalyc.org/pdf/284/28412891006.pdf

Silva, A. D. S., García-Manso, A., & Souza da Silva, B. G. (2019). Una revisión histórica de las violencias contra mujeres. *Revista Direito e Práxis*, *10*(1), 170-197. https://www.scielo.br/pdf/rdp/v10n1/2179-8966-rdp-10-1-170.pdf

Sistema Integral de Información sobre Violencia de Género (SIVGE). (2016). Marco normativo, conceptual y operativo. https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PP/sivige-documento.pdf

Sistema Integrado de Información sobre Violencia de Género (SIVGE) (s. f.). Indicadores de violencia por razones de género. https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiNWQ0N-TA4NmEtMjdiYi00MmUyLWE4Y2YtMGU4NzYxNTBhY2EwIiwidCI6ImE2Mm-Q2YzdiLTlmNTktNDQ2OS05MzU5LTM1MzcxNDc1OTRiYiIsImMiOjR9

Stiegler, B., & Gerber, E. (2009). *Género y poder: el significado en los altos cargos políticos, los casos de Alemania, Argentina, Chile y España*. http://library.fes.de/pdf-files/bueros/chile/06787.pdf

Stolcke, V. (1996). Antropología del género. El cómo y el porqué de las mujeres. En J. Prat, & A. Martínez (Eds.), *Ensayos de antropología cultural* (pp. 335-343). Ariel.

Torres, O. (2012). Motivación para el combate. *Revismar*, *2*, 159-166. https://revistamarina.cl/revistas/2012/2/torres.pdf

Villuendas, M. D., & Gordo López, A. J. (2003). *Relaciones de género en psicología y Educación*. Dirección General de Promoción Educativa.

Williams, J. E., & Best, D. L. (1990). *Measuring sex stereotypes: a multination study*. Sage.

Woodward, R., & Winter, P. (2006). Gender and the limits to diversity in the contemporary British Army. *Gender, Work and Organization*, *13*(1), 45-67. https://doi.org/10.1111/j.1468- 0432.2006.00295

ESMIC
SELLO EDITORIAL

Género, Seguridad y Fuerza Pública

Este libro constituye una apuesta formativa en la que se reafirma el papel de la mujer en el escenario militar, desde el fortalecimiento de una cultura de equidad en las Fuerzas Militares. En sus líneas, se retoma el espíritu de liderazgo en el cumplimiento de la misión constitucional que han asumido hombres y mujeres con la más alta calidad. Además, se presentan los avances investigativos que se han adelantado desde el Observatorio Militar de Género de la Escuela Militar de Cadetes. En síntesis, se trata de una herramienta de estudio para quienes estén interesados en comprender los conceptos, metodologías y retos que se desarrollan en el marco de la transversalización del enfoque de género en las Fuerzas Militares.

Al tratarse de un trabajo innovador, se proyecta su uso como insumo para la reflexión y el análisis, así como instrumento por medio del cual los lectores podrán desarrollar ejercicios prácticos, consultar referencias actualizadas y analizar —desde el contexto normativo y reflexivo, establecido para instituciones militares— temáticas relacionadas con género, seguridad y fuerza pública, comprendidas en conjunto como un campo de estudio.

ESCUELA MILITAR DE CADETES
"General José María Córdova"

ESMIC
SELLO EDITORIAL

ISBN 978-958-53183-5-9