

Avances en el Trabajo de las Fuerzas Militares de Colombia en torno a la Equidad de Género, el Enfoque Diferencial y la Prevención de Violencia basada en Género



Foto: Freepik.es

PROGRÈS DU TRAVAIL DES FORCES MILITAIRES DE LA COLOMBIE AUTOUR DE L'ÉQUITÉ DE GENRE, L'APPROCHE DIFFÉRENTIELLE ET LA PRÉVENTION DE LA VIOLENCE FONDÉE SUR LE GENRE

RESUMEN

Este artículo tiene por objeto evidenciar algunos avances que las FF.MM. de Colombia han llevado a cabo en la inserción de conceptos como la equidad de género, el enfoque diferencial y la violencia de género, los cuales dan paso a manuales de función y operación de las diferentes fuerzas en torno a ellos. Como conclusión, se evidencia que la aplicación de estos conceptos necesariamente ha de ir más allá de la creación de una política pública, puesto que quedan al descubierto desafíos no sólo en materia de equidad de género, sino también en lo relacionado con el andamiaje institucional del país y sus procesos.

PALABRAS CLAVE

Perspectiva de género, fuerzas castrenses, política pública, profesionalización.

PROGRESS OF THE MILITARY FORCES OF COLOMBIA IN RELATION TO GENDER EQUALITY, DIFFERENTIAL APPROACH, AND GENDER-BASED VIOLENCE PREVENTION

ABSTRACT

This article aims at showing the progress that the Military Forces of Colombia have achieved in the insertion of concepts such as gender equality, differential approach, and gender-based violence in their operation and functions manuals. As a conclusion, it is that the use of these concepts needs to go beyond public policies, since challenges related to gender equality, as well as to the institutional organization of the country and their processes, have been unveiled.

KEY WORDS

Gender perspective, military forces, public policies, professionalize.

RÉSUMÉ

Cet article vise à mettre en évidence quelques progrès que les Forces Militaires de la Colombie ont effectués avec l'insertion des concepts tels que l'équité de genre, l'approche différentielle et la violence exercée sur le genre, dans des manuels de fonction et d'opération des forces qui sont concernées. En conclusion, on met en évidence que l'application de ces concepts doit aller plus loin de la création d'une politique publique, étant donné qu'il reste des défis à relever non seulement en matière d'équité de genre, mais aussi en ce qui concerne la structure institutionnelle du pays et ses processus.

MOTS CLÉS

Perspective de genre, forces militaires, politique publique, professionnalisation.

INTRODUCCIÓN

En Colombia y en algunos países del hemisferio la perspectiva de género ha venido habitando los manuales de funcionamiento y operación en lo que tiene que ver con la inserción de algunos conceptos clave en los reglamentos internos mismos, los cuales han sido incluidos además en políticas públicas, protocolos y directivas permanentes tal como menciona Ortega (2020), quien apunta a que hay un interés por la “integración de género y cómo incentivar la participación de las mujeres en las fuerzas armadas, transformar la mentalidad de los militares frente a las mujeres y fortalecer el rol institucional para la prevención de las violencias basadas en género”. De esta manera, durante el año 2018 emerge la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública, cuya vigencia pretende ser extendida hasta el

¹ Abogada Especialista en Derecho Administrativo y Constitucional. Estudiante de Maestría en Educación. Docente de la Tecnología en Promoción y Aplicación del DIH y los DDHH en el Contexto Militar - Escuela Militar de Suboficiales Sargento Inocencio Chincá - EMSUB - Ejército Nacional de Colombia. Correo: tania.perdomo.profesora@emsub.edu.co
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3455-4103>
Fecha de recibo: 27/05/2021 - Fecha de aceptación: 4/09/2021

año 2027 y tiene como fin orientar la comprensión de esta mirada particular al interior de la institución.

Así las cosas, el objeto de esta investigación se orienta a evidenciar algunas discusiones teóricas y sucesos que se han dado alrededor del origen y recorrido de tal política en torno a las dinámicas de las FF.MM., entre ellas las que tienen un enfoque de género o proceden de una postura feminista, con el ánimo de evidenciar el avance que se ha presentado en la práctica profesional de la fuerza pública. Se debe destacar que esta contó con la colaboración de Liliana Gómez Pulido, quien tiene reconocida experiencia en investigaciones académicas (2016) en las que menciona que existe una dominación sobre la mujer bajo la idea de una supuesta inferioridad biológica y con un origen histórico en instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres (p. 148).

Esta perspectiva ha enriquecido el debate, aun cuando para algunas feministas como Cynthia Enloe (2010) existe un nudo de dependencia que une la masculinidad y la militarización, dado que hay una división de género que “nutre a los ejércitos, a la función militar y a la preparación y ejecución de las guerras” (párr. 4). Ahora bien, a pesar de que la equidad de género en las FF.MM. no represente un triunfo para la totalidad de las feministas, algunas escuelas que abordan el tema en Colombia han dado una discusión que se aproxima al concepto de división sexual del trabajo.

Por ejemplo, Gómez Pulido (2016) hace referencia a la existencia de patrones de comportamiento regulados por un deber ser construido socio-culturalmente de lo femenino y lo masculino, división con la cual se establece una “instrumentalización de la función reproductiva de las mujeres” (p. 66), y cuyo elemento es considerado como constitutivo de una visión de predominio masculina en donde a las mujeres les corresponden funciones relacionadas con el cuidado mientras que a los hombres la interacción en espacios públicos o de riesgo.

Con el objeto de evidenciar los avances en materia de equidad de género en las FF.MM. luego de la generación de la Política Sectorial, en la primera parte del documento se presenta un resumen del marco

normativo que cubija la política pública de género para la Fuerza Pública. Posteriormente, se hace una reflexión de los desafíos en materia de equidad de género que pueden asumir las fuerzas castrenses colombianas. Finalmente, se presentan algunas conclusiones relacionadas con posibilidades de inserción de nuevas perspectivas, que permitan hacer más eficaz el ejercicio de derechos por parte de las mujeres que componen la Fuerza Pública.

MARCO NORMATIVO

Con el objeto de precisar los principales aspectos que contempla la Política Sectorial es importante comprender cuál es su relevancia para el país por medio del examen de planes, programas, proyectos y políticas encaminadas a consolidar la profesionalización de las personas que componen las fuerzas castrenses del país. Tales normatividades se encuentran sustentadas en la vigencia de los Derechos Humanos y en el Derecho Internacional Humanitario, puesto que desde allí se condensan las garantías ciudadanas en términos de igualdad entre las personas sin importar su género o sus decisiones en torno a él. Asimismo, una fuerte influencia proviene de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) del año 2000, con la que se ha asumido la discusión por la inclusión de la perspectiva de género en las FF.MM. colombianas, por lo menos en dos vías:

- a) Por una parte, frente a garantizar los derechos y la aplicación de un enfoque diferencial al interior de la Fuerza Pública —Ejército, Fuerza Aérea, Armada y Policía—, con el cual se pueda cobijar a las mujeres que integran los cuerpos de seguridad del Estado, considerando incluso su rol específico en el ejercicio de las FF.MM.
- b) De otra parte, ante la perspectiva de género como una práctica que ha injerido directamente en la garantía de los derechos de las mujeres durante la realización de operaciones efectuadas por las FF.MM. contra estructuras ilegales. Precisamente, la firma del Acuerdo de Paz con Las FARC en el año 2016 permitió al Estado contemplar la redefinición de misiones para garantizar la seguridad territorial, así como insertar tal perspectiva de manera transversal en valores, actitudes y acciones naturales al desempeño de la función militar profesional.



Foto: Freepik.es

POLÍTICA PÚBLICA DE GÉNERO EN LA FUERZA PÚBLICA COLOMBIANA

En la consolidación de una política de esta naturaleza se involucran aspectos como la delimitación conceptual, la cual es considerada sumamente importante pues propicia que se defina un rol para las mujeres en la Fuerza Pública que históricamente ha estado condicionado por una visión patriarcal; de hecho, tal noción es referenciada en la propia Política Pública de Género en la Fuerza Pública Colombiana (2018) como parte de una perspectiva androcentrista que ha privilegiado lo masculino como una categoría, convirtiéndose así en una “situación que ha afectado sustancialmente a las mujeres [...] ubicándoles históricamente en una posición social subordinada” (p. 16). Es por ello que en las FF.MM. los roles tradicionales de género conciben a las mujeres para

tareas no relacionadas con el teatro de operaciones como tal, reduciendo su participación a un papel de último recurso o de cuidado del personal.

Hay que mencionar, no obstante, que buena parte de la argumentación de la Política Pública está sustentada bajo el ideal de unificación de criterios de formación y entrenamiento de los futuros comandantes de escuadra, evidenciando equidad en las oportunidades laborales para hombres y mujeres, “acorde con las necesidades de un Ejército moderno, incluyente y multimisión” (p. 23).

Sin embargo, dicha política no representa sino un mero marco de acción dado que los principales desafíos que se enmarcan en una perspectiva de género cuestionan esa visión enfocada en la equidad, sin solucionar problemas de fondo entre los géneros².

² Al respecto, puede mencionarse que existe una discusión importante al interior de la perspectiva de género, que complejiza la construcción social que se ha hecho tanto del sexo como del género, puesto que esta forma sustenta la idea binaria (hombres-mujeres) que aún es considerada por una parte de la sociedad como eje mismo de la organización social actual. Esta forma binaria no solo es excluyente, sino que además impide el desarrollo autónomo de la personalidad de personas que no se consideran en este binarismo. Se esperaría que una complejización del binarismo al interior de las FF.MM. de Colombia, supere la idea de una política pública enfocada únicamente en la paridad laboral, puesto que dicha paridad profundiza la idea de una sociedad binaria.

Así las cosas, por ejemplo sólo hasta el 2020 se creó la Resolución 3029 que da origen al Comité Sectorial para la Transversalización del Enfoque de Género, a pesar que desde el 2018 la Política Sectorial había orientado la creación rápida de Áreas de Género en términos de “[direcciones, oficinas y grupos] al nivel de la Unidad de Gestión General, Comando General y de la Fuerza Pública” (p. 56). De esta manera, la Política Pública contemplaba que la unidad estuviera conformada por profesionales con exclusiva dedicación en el tema, pese a lo que en la Resolución 3029 estos cargos se reemplazan por “delegados de las áreas de género, o quien haga sus veces, en cada una de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional” (Artículo 2, pág. 2). Con todo, lo anterior permite entender por qué ninguna mujer ha alcanzado los tres cargos más altos —General, Mayor General y Brigadier General— y tan solo un 10% del total de 229 han llegado a coroneles en la Policía Nacional.

De esta manera, podría mencionarse que la Política Sectorial (2018), más allá de verse limitada en su capacidad de garantizar la paridad de género en todos los roles organizacionales para el cierre de brechas, no cuenta con la priorización necesaria en materia de creación de resoluciones y normas que permitan adoptar soluciones a corto plazo ante problemas identificados de forma conjunta por actores internos y externos de las FF.MM. Igualmente, se enfrenta al andamiaje institucional colombiano que ralentiza la toma de acciones contundentes para la superación de la inequidad de género en las FF.MM., generando que solo hasta dos años después de que sea producida pueda hablarse de una implementación real de medidas.

Reflejo de esto, y de acuerdo a una entrevista dada por el General Alberto José Mejía Ferrero (2017) —quien fuera comandante del Ejército Nacional durante más de 40 años—, solo se permitió a las mujeres desempeñar cargos administrativos en las FF. MM. en las áreas de medicina, odontología, bacteriología, arquitectura, derecho, contaduría, comunicación, ciencias de la educación y administración de empresas, por lo que no más hasta el 2009 fue “cuando el Ejército incorporó a las primeras 62 oficiales para establecer una política de equidad de género” (s. pág.). De hecho, a la fecha de investigación se referenció que el Ejército cuenta con dos brigadieres

generales y tres sargentos mayores del género femenino, generando nuevos escenarios de participación donde las mujeres pueden demostrar sus fortalezas y capacidades. En suma, estos debates e innovaciones permitieron construir una Política Pública con líneas de acción articuladas alrededor de la prevención de la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia ante las diferentes formas de violencia basadas en el género, así como la protección y garantía de los Derechos Humanos con enfoque diferencial³, redundando en una participación efectiva de las mujeres en la Fuerza Pública y la institucionalización del enfoque en el Sector Defensa, entre otros aspectos.

MAYOR NORMATIVIDAD RELACIONADA A LA VIOLENCIA DE GÉNERO

La Política Pública de Género para la Fuerza Pública se encuentra sustentada en una serie de normas de carácter nacional e internacional, lo cual ha favorecido la proliferación de mayor alcance a la hora de fortalecer aspectos como la prevención y atención integral de las violencias contra las mujeres, así como la promoción de la equidad de género al interior de la Fuerza Pública. Dentro de este conjunto de normatividades se evidencia la expedición de la Resolución 3010 (2020) que genera un enfoque para la atención de casos de violencia sexual en los que se involucren miembros de la Fuerza Pública.

Asimismo, se evidencian algunos antecedentes normativos como los emanados con la expedición del Protocolo para la Prevención y Respuesta a la Violencia Sexual (2012), particularmente en relación con el conflicto armado, en donde se empezó a vislumbrar la relevancia de aspectos como la responsabilidad del jefe militar o semejante; en él se menciona, entre otras cosas, que quien es penalmente responsable por los crímenes “que hubieren sido cometidos por fuerzas bajo su mando y control efectivo, o su autoridad y control efectivo, según sea el caso, en razón de no haber ejercido un control apropiado sobre esas fuerzas” (p. 35), cuando hubiera tenido conocimiento de la comisión de delitos penales o cuando debiere haber sabido, en razón de que el ejercicio de la Fuerza Pública supone seguir las directrices de una organización jerárquica en la que se establece una

³ Es importante reconocer que existen profundas diferencias entre el concepto de enfoque diferencial y el enfoque de género. A saber, el enfoque diferencial es una perspectiva de la administración pública, que reconoce el estatus diferencial de una parte de la población que necesita ser reconocida de forma diferenciada, para que puedan ser garantizados sus derechos. El enfoque de género, al menos en este artículo, ha sido interpretado como una corriente de pensamiento que complejiza la construcción social tanto del género como del sexo, y las disparidades sociales que se generan a partir de ello. Para la ONU (2021) por ejemplo, el enfoque de género hace parte del enfoque diferencial, en tanto puede ser aplicado como un “método de análisis [que] hace visible la calidad de la relación entre hombres, mujeres y otras identidades, y como estas facilitan determinadas acciones que tienen que ver con sus capacidades, necesidades y derechos” (prr. 9).

línea de mando que se fundamenta en la autoridad para impartir órdenes, distribuir tareas, entre otras.

Además de ello, con respecto a la promoción de la equidad de género, tal resolución señala dos líneas estratégicas orientadas (a) hacia la incorporación y la continuidad de la carrera de las mujeres, por lo cual se revisan mecanismos para promover el posicionamiento del rol de las mujeres en la Fuerza Pública y (b) hacia la institucionalización del enfoque de género por medio de la creación de Oficinas de Género en la Fuerza Pública.

Pese a ello, la Resolución 3010 (2020) tiene una fuerte intención centrada en la prevención y atención integral de las violencias de género, bien sea de manera interna si se comete al interior de las Fuerza Pública o en contra de un miembro de esta, o bien de manera externa en el caso en el que las víctimas no hacen parte del personal de la Fuerza Pública. Para esto, el Ministerio de Defensa se basa en el Manual de la OTAN (2021) para atender situaciones de acoso, abuso sexual y actos de discriminación contra las mujeres, así como en el Protocolo de la ONU para la asistencia a víctimas de explotación sexual y abuso (2019). Con todo, tal documento se centra en atender cuatro ejes estratégicos.

El primero hace referencia a la prevención de la violencia sexual por medio de directrices como (1) la identificación de casos de riesgo de comisión de violencias durante los procesos de incorporación y reclutamiento; (2) el fortalecimiento de la capacitación en Derechos Humanos, las violencias basadas en género y la difusión de la política de género para la Fuerza Pública; (3) la generación de instrucciones precisas frente a la prevención y respuesta a este tipo de agresiones; (4) la promoción de la denuncia y el reporte de casos ante la Fiscalía, para que se constituya un proceso judicial formal en contra del infractor; (5) la generación de campañas publicitarias; y, finalmente, (6) la creación de observatorios de género con el objeto de impulsar la implementación y seguimiento de la Política Pública, lo que implica el monitoreo de hechos en los que estén implicados miembros de la Fuerza Pública y la evaluación de la efectividad de la política misma en términos de reducción de las violencias.

El segundo eje refiere a la atención y protección, por lo que se sustenta en el establecimiento de una ruta

especializada por cada institución para el abordaje de las violencias sexuales al interior y hacia el exterior. Además, tiene el propósito de estandarizar la labor de las Oficinas de Género de la Fuerza Pública, centrando su rol en el seguimiento a la implementación de la Política Pública. Finalmente, referencia la articulación con la Línea 115, creada por el gobierno para la activación de rutas que orienten a las mujeres que son víctimas de violencias.

Un tercer eje se enfoca en la investigación y sanción administrativa al interior de la Fuerza Pública contra aquellos que cometan actos de violencias de género. Y, como cuarto eje, se encuentra el mecanismo enfocado a brindar acompañamiento integral cuando la víctima sea miembro de la Fuerza Pública o beneficiaria de esta, así como un servicio de orientación y atención psicológica cuando se presentan casos contra víctimas ajenas a la institución, apegándose a la ruta de atención que cada fuerza diseñe.

CONCEPTOS CLAVE PARA COMPRENDER EL FENÓMENO

En un contexto como el presentado hasta el momento, resulta de suma importancia para la Fuerza Pública esclarecer conceptos como los de enfoque de género y diferencial, los cuales no indican teóricamente lo mismo. Se ha hecho un esfuerzo por fortalecer, además, la capacitación en cada una de las Fuerzas y la Policía Nacional alrededor de nociones como género, identidad y perspectiva de género, con el fin de que posibiliten identificar integralmente el concepto de violencia sexual, por ejemplo.

Enfoque diferencial y enfoque de género

En Colombia este enfoque fue consolidado en la Constitución Política del 91 a través de los principios de igualdad y no discriminación (Artículos 5 y 13), y posteriormente se ha armonizado con lo dictado por las conferencias mundiales de la ONU (1995)⁴, lo que ha permitido crear una serie de normas y políticas para la garantía del enfoque de género de forma transversal, así como llevar a cabo la búsqueda del empoderamiento de las mujeres. Así pues, en el año de 1992 emerge la primera Política Integral para la Mujer; en 1994 tanto la Política de

⁴ Se debe considerar que la jurisprudencia colombiana ha consolidado el concepto de “bloque de constitucional”, de acuerdo al cual, siguiendo lo emanado por la Corte Constitucional en Sentencia C-582 (1999), este bloque suma tanto “aquellos principios y normas que han sido normativamente integrados a la Constitución por diversas vías y por mandato expreso de la Carta, por lo que entonces tienen rango constitucional, como los tratados de derecho humanitario” (pr. 2), otorgándoles un rango normativo de leyes ordinarias que se produzcan.

Participación y Equidad como la Mujer —EPAM; en 1999 el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Mujeres; en el año 2003 la Política Mujeres Constructoras de Paz; y en 2012 los Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres.

Ahora bien, parte de las discusiones que presenta la Política Pública tienen que ver con la inclusión de un enfoque de género, pero asumido en un enfoque diferencial de Estado para las políticas públicas; es decir: más que adoptar una política de enfoque de género, se suscribió el análisis de género a la existencia de un enfoque diferencial. Al respecto, el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (2017) destaca como parte de los acuerdos internacionales que los países, incluyendo a Colombia, han asumido de forma vinculante entre estos la Conferencia Mundial de Derechos Humanos de 1993, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer —“considerada la primera instancia que establece los derechos de las mujeres” (p. 15) —, la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo de El Cairo, así como la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing y su Plataforma de

Acción (1995), de la cual se menciona que “formuló amplios compromisos en 12 esferas, que 20 años después aún siguen siendo relevantes y prioritarios” (p. 16).

Como se aprecia más adelante, mientras que el enfoque de género busca eliminar las jerarquías sociales impuestas por roles socialmente asignados —femenino o masculino—, el enfoque diferencial pretende garantizar una visión de Estado diferente frente a comunidades minoritarias como las indígenas o afros, incluyendo la perspectiva de género como una atención a las mujeres como comunidad minoritaria; esto puede suponer serios desafíos para la Fuerza Pública, puesto que el interés social no es solo generar protocolos para la atención de la violencia contra la mujer, sino más allá, contribuir por ejemplo a la equidad laboral de las mujeres de la Fuerza Pública, permitiendo que accedan a cargos altos que se encuentran asociados a la toma de decisiones como tal.

Ahora bien, de forma específica el enfoque diferencial es una perspectiva que indica de un método de análisis para irrumpir en la realidad, haciendo “visibles las formas de discriminación contra aquellos grupos o pobladores



Foto: Freepik.es

considerados diferentes por una mayoría o por un grupo hegemónico” (ONU, 2021), así como para brindar un marco de acción que permita proteger sus derechos. De otro lado, el enfoque de género hace referencia a un análisis de la realidad, centrado en los aspectos nocivos, destructivos y opresivos que se producen en una organización social basada en la desigualdad y la jerarquización política de las personas por su condición de género.

Por ello, la teoría feminista suele involucrar aquellas posiciones diversas. Con todo, la diferencia es notablemente relevante puesto que, si bien la ONU dentro ubica el enfoque diferencial dentro de su consideración sobre el género, para teóricas como Marcela Lagarde (1996) esta última no solo supone la garantía de derechos de las mujeres, sino que además obliga a revisar de forma crítica la mencionada concepción androcéntrica propia del patriarcado, contribuyendo “a la construcción subjetiva y social de una nueva configuración a partir de la resignificación de la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres” (p. 13). Esto indica que tal perspectiva puede considerarse más allá, en tanto su interés no es necesariamente el posicionamiento

de la mujer, sino la identificación de una construcción social que impone roles determinados a hombres y mujeres.

En relación con esto, es posible reflexionar con respecto al objeto de la declaratoria de enfoque diferencial para una población a partir de lo que Rocío Silva Santisteban (2014) referencia cómo entender la voz silenciada del subalterno, es decir de “niños, mujeres, indígenas, locos, criminales, proletarios —sujetos antes nunca representados por su propia voz” (p. 5), en un contexto como el latinoamericano en donde los protagonistas son igualmente subalternizados, condición que ha sido producida igualmente por el orden social e internacional que se mantiene vigente en la actualidad. Tal condición buscaría contribuir al poder de interpretación y escucha de estas realidades para que se permitan “plantear nuevas narrativas nacionales” (p. 13).

Pero la misma autora continúa (2008), pues en lo referido a el factor asco estima que hay una intensión social de “subalternizar al otro en la medida que sus acciones, comida, ropa, vivienda, formas de vida, nos producen

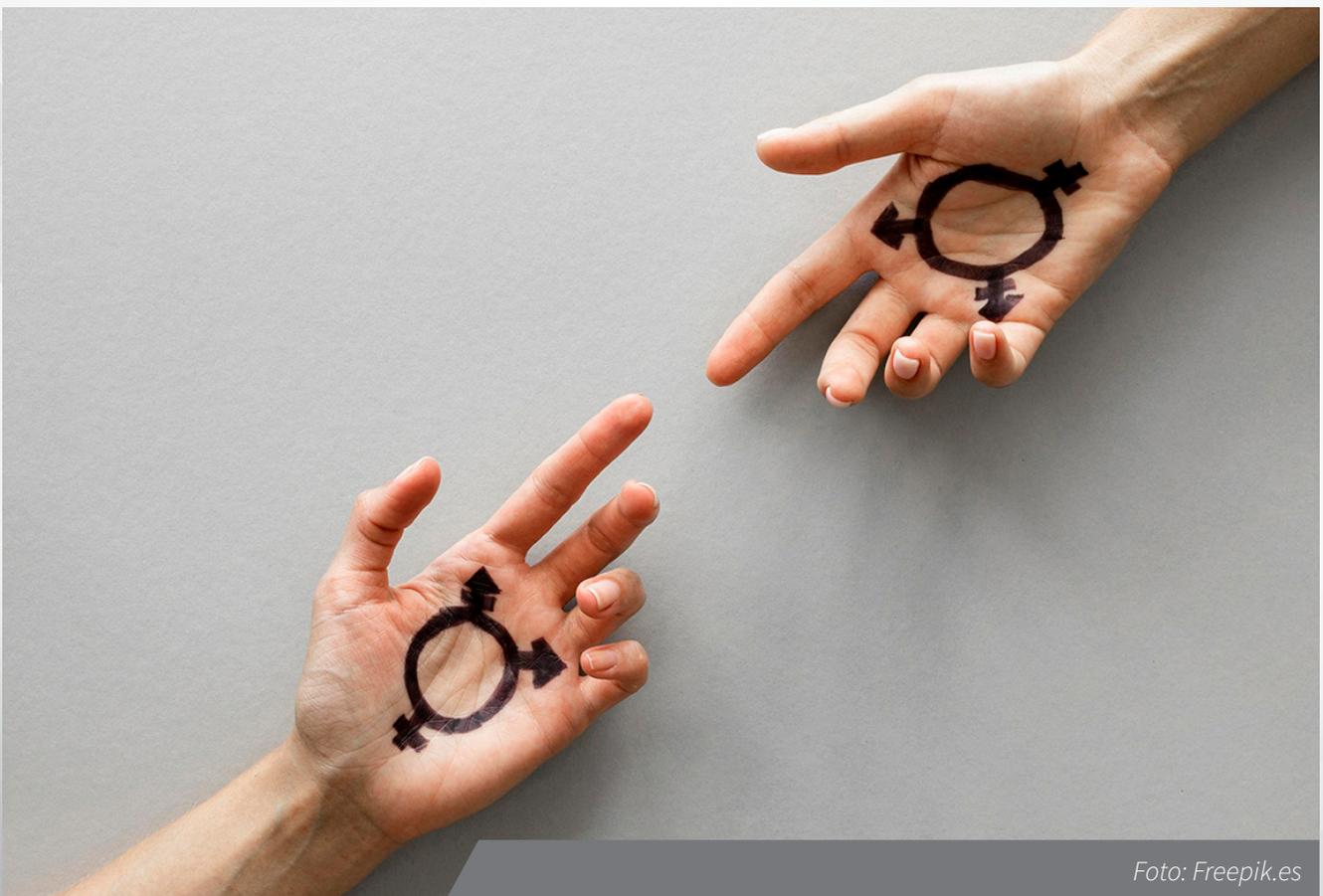


Foto: Freepik.es

asco para despreciarlo y erigirnos como diferentes-mejores-dominantes” (p. 57). Así pues, el asco y el miedo son connotaciones que se les dan a los subalternos, entre los que ubica a las mujeres, con lo cual se logra demarcar y construir barreras para tener control del contexto.

Género e identidad de género

Las recientes determinaciones que se han asumido al interior de la Fuerza Pública buscan entre otras cosas, crear una fuerte conciencia en las propias filas alrededor de conceptos como el de género, en razón de que en el país no hay una idea clara de la diferencia entre este y la sexualidad por ejemplo, la cual hace referencia más a las características fisiológicas y sexuales con las que nacen mujeres y hombres. Por su parte, el género es comprendido al interior de la Fuerza Pública según la Cartilla Género (2020) diseñada por el Ministerio de Justicia, como “una construcción social y cultural que asigna a las personas unos roles y conductas esperadas dependiendo de si se es hombre o se es mujer” (p. 12).

Así pues, mientras que el sexo hace referencia a la composición física de los cuerpos, el género hace referencia a una construcción social que define qué es lo femenino y lo masculino, perspectiva que no es uniforme en todas las sociedades del mundo, dado que tales roles se estipulan de acuerdo a cada sociedad.

Ahora bien, la perspectiva de género hace referencia a un análisis que se realiza en las sociedades para comprender cómo funcionan esas dinámicas que se le atribuyen al género y, particularmente, cómo las sociedades se jerarquizan alrededor de su definición, otorgando a los hombres y mujeres roles que funcionan como marcos de acción a los cuales estamos atados por ser sujetos socialmente construidos y establecidos (Ibíd., 2020). Tales análisis permiten identificar “cuáles son las construcciones sociales que rodean al género masculino y femenino, al igual que analizar las desigualdades entre estos” (p. 13) con el fin de generar políticas y mecanismos que permitan tanto a hombres y mujeres acceder a los mismos beneficios, bienes y oportunidades.

Con todo, la perspectiva de género se articula a los Derechos Humanos en tanto es la garantía de igualdad sin importar la condición a la cual se consideren más cercanas las personas. Igualmente, desde la ONU (1979) se consagró el compromiso de los Estados en la búsqueda de la igualdad entre las personas, estableciendo medidas pertinentes para alcanzarla atendiendo a las barreras socioculturales, políticas y económicas vigentes.

Violencia basada en género y violencia sexual

Así las cosas, la violencia basada en género no es lo mismo que violencia contra la mujer. Según la Cartilla Género (2020) la primera es comprendida como aquella que se ejerce profundizando la jerarquía social a través del género, es decir cierta superioridad que sienten algunas personas por pertenecer a uno en específico, o bien por la discriminación que genera, desde la cual se aprovechan para maltratar o transgredir a la persona o colectivo de personas. El machismo en ese sentido es muestra de tal tipo de violencia, más aun cuando ciertos sectores se amparan en él para perpetuar las inequidades frente a las mujeres. Asimismo, se apunta en dirección de la existencia de tensión, agresión, manipulación y otros acosos de carácter psicológico por la condición de género.

De acuerdo a la Ley 1257 (2008) en Colombia se entiende por 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” (Art. 2). Igualmente, de acuerdo con la Ley 1257 de 2008 el Estado está obligado a garantizar para todas las mujeres (1) una vida sin violencias, (2) el ejercicio pleno de sus derechos, (3) el acceso a procedimientos administrativos y judiciales estipulados para la atención, denuncia y protección de dichos derechos y, finalmente, (4) adoptar las políticas públicas que se consideren necesarias al respecto.

Ahora bien, con ocasión al desarrollo del conflicto armado en el país, en la Ley 1257 de 2008 se hace referencia a todo acto o comportamiento de tipo sexual ejercida sobre una persona por medio el uso de la fuerza, incluyendo entre ellas la amenaza de su uso, la coacción física o psicológica causada por el temor a la violencia, la intimidación, la detención ilegal o cualquier mecanismo que irrumpa contra la voluntad personal “aprovechando las condiciones de desigualdad y las relaciones de poder existentes entre víctima y agresor presuntamente perpetrado por un miembro de un grupo armado guerrillero, paramilitar, post-desmovilización (o Bacrim) o por un miembro de la fuerza pública” (Art. 131, 132 y 133) como causal de este tipo de violencia.

Otros daños contra la mujer contemplados son el daño sexual, el cual se da si se le obliga 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” (Art. 136), el daño psicológico,

con el que se busca degradar a la mujer o su desarrollo personal, el daño patrimonial cuando se busca anular bienes materiales con los cuales las mujeres satisfacen su goce efectivo de derechos, y, finalmente, el daño físico como tal.

En relación a lo anterior, es válido mencionar que el Ministerio de Defensa en su Directiva Permanente 0045 (2020) ha estipulado que violencia contra la mujer se comprende indistintamente como la violencia física, sexual y psicológica, evidenciando 3 escenarios de riesgo para las mujeres en contextos propios de la Fuerza Pública y sus responsabilidades (p. 35):

a) que tenga lugar dentro la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio de la mujer, y que comprende entre otros, violación, maltrato y abuso sexual

b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar

c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes donde quiera que ocurra.

DISCUSIÓN

Desafíos desde el enfoque de género para la Fuerza Pública

Con el objeto de realizar una discusión de los aspectos más significativos que fueron abordados en este artículo, se presenta la siguiente reflexión nutrida con las propias experiencias de la autora durante su ejercicio. En primera medida, es evidente el desarrollo que se ha alcanzado luego de la generación de la Política Pública para la superación de la violencia contra la mujer y la equidad de género en la Fuerza Pública.

Cómo se hace claro, está política centra la atención fundamentalmente en velar por el cumplimiento de los Derechos Humanos en materia de prevención de violencias contra la mujer, tanto al interior de cada una de las fuerzas de seguridad del país y la Policía Nacional, como en sus actuaciones, en el sentido de prevenir que se cometan actos contra mujeres en el desarrollo de operaciones.

Así pues, es clara la responsabilidad que asumen quienes las dirigen en cuanto a los actos que se cometan y de los cuales deban tener conocimiento y capacidad de influencia. Todo ello deja entrever otros desafíos para la Política Pública, entre los que se encuentra que a pesar de mencionar la intención de reducir la inequidad de género al interior de las diferentes fuerzas tal intención no ha sido suficiente, lo cual se demuestra con la limitada posibilidad para las mujeres de acceder con equidad a cargos de decisión y dirección, así como ejercer roles en el teatro de operaciones durante el desarrollo de tareas de esta índole.

Frente a esto en particular, para autoras como Sanhueza, Fernández y Montero (2020) esta condición de inequidad para las mujeres se sustenta en una “noción de éxito en clave masculina”, de acuerdo con la cual se puede explicar la posición de desventaja de las mujeres en espacios culturalmente ocupados por hombres como lo es las FF.MM. colombianas, dado que “ellas ocupan en un espacio construido y sostenido en lógicas masculinas-hegemónicas” (p. 198), entre las cuales se halla la masculinización del éxito como explicación acerca de porqué aún las mujeres en el país no han podido acceder a los puestos de toma de decisiones organizacionales. De forma similar, el grupo de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (2018) atribuye esta distancia a una especie de segregación horizontal, según la cual se explica “la distribución desigual de hombres y mujeres en las diferentes disciplinas científicas y sectores de la economía, así como la segregación vertical que se refiere a la posición disímil de mujeres y hombres en la toma de decisiones” (p. 320).

Con todo, se encuentra entonces que en la Fuerza Pública colombiana persisten formas de pensar que reducen las capacidades de actuación de la mujer, otorgándole roles menores o que son importantes pero que limitan la capacidad de las mujeres para ejercer con equidad la responsabilidad otorgada a la Fuerza Pública en la Constitución de 1991. Esto se expresa, por ejemplo, en su nula participación en las áreas de combate, porque se considera que no han desarrollado las mismas capacidades que los hombres en el teatro de operaciones, por lo cual se les debe proteger en cargos que no impliquen actividades militares.

De esta manera, esta discusión no sólo se enfoca en la urgencia de confeccionar políticas públicas orientadas a la garantía de derechos de las mujeres únicamente, sino en políticas tengan como centro la igualdad y equidad de género que hagan frente a fuerzas anti-derechos con menciona la ONU (2018), las cuales buscan impedir que

las fuerzas castrenses se articulen plenamente a objetivos propios de la sociedad global en cuanto a la superación de la violencia contra la mujer durante el ejercicio profesional y en la vida laboral al interior de las FF.MM., así como el posicionamiento de objetivos relacionados con la paridad en contratación pública y cada vez más puestos de decisión.

CONCLUSIONES

Enseguida se presentan algunas conclusiones que se han derivado de la forma en la que en el país se han dado múltiples discusiones en el camino a consolidar la denominada Política Pública que centraliza la hoja de ruta prevista por la normatividad existente, para limitar al interior de la Fuerza Pública expresiones que generen inequidades. La metodología utilizada deriva de un enfoque cualitativo, así como de un método bibliográfico en donde se establecen categorías de análisis para interpretar posiciones teóricas y prácticas alrededor de un concepto. Por lo tanto, por medio de esta se seleccionaron documentos relacionados con la problemática de la inserción de la equidad de género y la prevención de la

violencia contra la mujer en las instituciones castrenses colombianas.

Desde la perspectiva de la administración pública, las diferentes normatividades que se emiten relacionadas con una materia en específico suelen encontrar asidero en una Política Pública, la cual permite diseñar estrategias y marcos de acción a partir de una normatividad clara. Para la Fuerza Pública, en materia de garantía de derechos de las mujeres, se condensa la vigente Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública (2018), la cual tendrá incidencia hasta el año 2027. Es así que en su interior han habido avances significativos para la identificación y valoración de cada una de estas violencias; por ejemplo, el Marco Normativo sobre Violencia Sexual en Colombia (2020) explicita que, sustentado en el compromiso de reforzar las disposiciones existentes para combatir la situación permanente de discriminación hacia las mujeres, se ha identificado tal tipo de violencia con acciones y conductas enfocadas en el género y por las cuales se genere la muerte, así como sufrimiento físico o psicológico a las mujeres en el ejercicio militar o en el escenario laboral castrense.

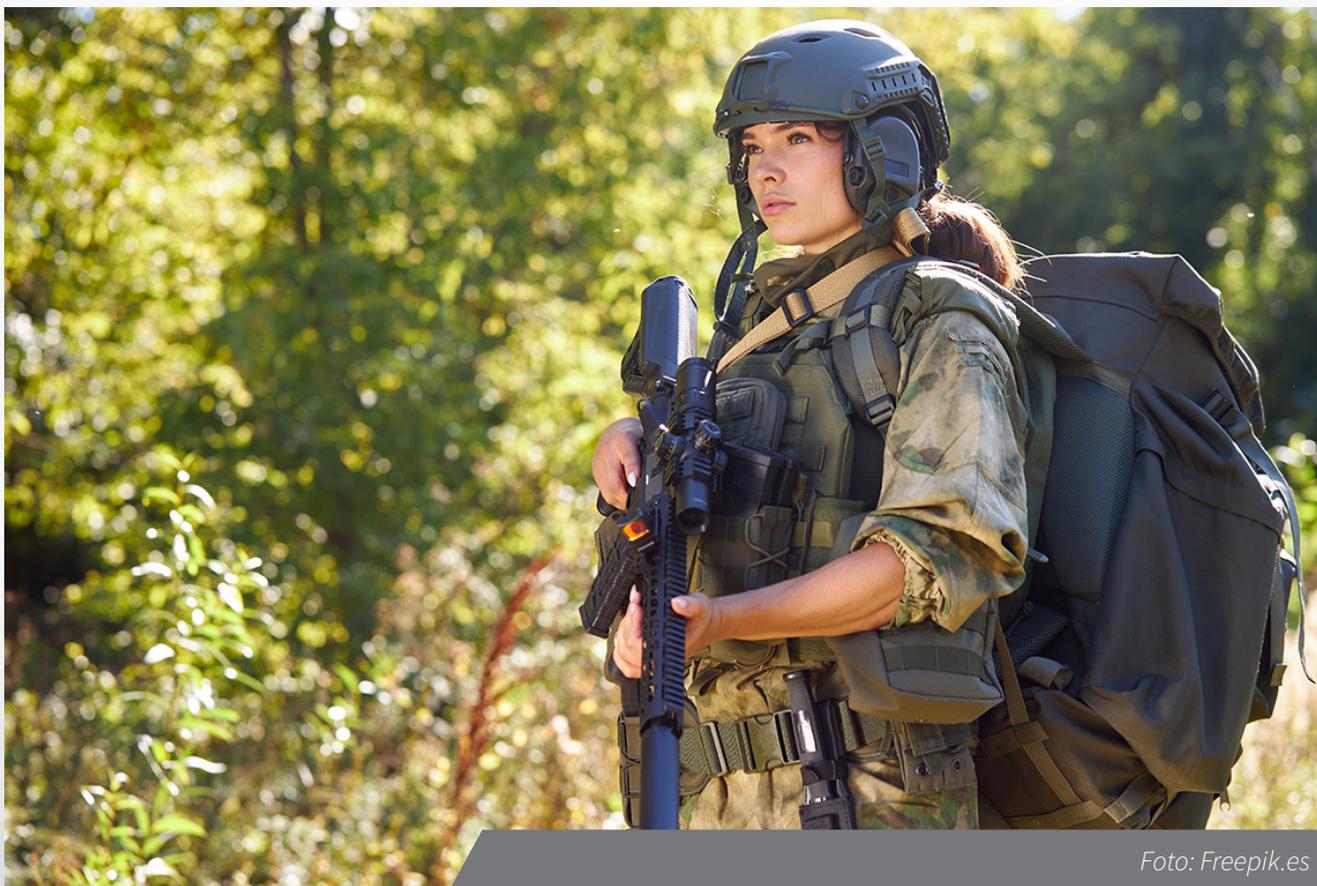


Foto: Freepik.es

De esta forma, para la Fuerza Pública las dimensiones de la violencia contra las mujeres se centran en aquella que se expresa dentro de la familia o unidad doméstica — contexto privado—, la que se expresa en la comunidad y es perpetrada por cualquier persona — contexto público —y, de forma diferencial, aquella que es perpetrada en el marco de la acción del Estado. En consecuencia, frente a los casos en donde los responsables pertenezcan a la Fuerza Pública, algunos de los desafíos más relevantes tienen que ver con generar garantías efectivas a la equidad de género, puntualmente en lo relacionado a la equidad laboral de las mujeres en lo que respecta al acceso a los cargos altos, reconocidos por tener la responsabilidad de tomar decisiones que competen a cada una de las fuerzas.

Estas garantías se relacionan con el propio andamiaje institucional del Estado colombiano, así como sus tiempos y procesos, que de una u otra forma han ralentizado la adopción urgente de medidas para transversalizar el enfoque de género en la práctica de las FF.MM.

Esta crítica puede considerarse luego de identificar que la Política Pública no presenta aspectos de distribución de recurso o financiamiento de actividad alguna, toda vez que su espíritu es el de proporcionar un marco adecuado para el posterior desarrollo del proceso de implementación. También evidencia que el esfuerzo no debe concentrarse entonces en la generación de Políticas

Públicas, sino de acompañar de forma prioritaria todo el proceso posterior, puntualmente en lo que tiene que ver con la generación de resoluciones y directivas.

En efecto, aspectos como la equidad laboral de las mujeres han quedado supeditados a la existencia de un protocolo en la Política Pública para atender la violencia contra las mujeres en las distintas fuerzas, pues la atención se centró en incluir la perspectiva de género en el enfoque diferencial, reduciendo la pretensión universal de igualdad entre hombres y mujeres a una atención a las violencias contra la mujer.

En todo caso, esta discusión teórica que se plantea es supremamente relevante, puesto que contribuiría a identificar por qué a pesar de la aplicación de la Política Pública de género para las FF.MM. desde el año 2018 no se evidencia una inclusión total en escenarios y cargos de toma de decisiones, relegando a las mujeres a cargos menores. Se justifica entonces el esfuerzo investigativo por identificar los desafíos que tienen las fuerzas castrenses colombianas en materia de igualdad para todas las personas que las componen, sin importar su género o la construcción social que se haga de ella. Naturalmente, ello implica romper viejos paradigmas, pues parte de los cambios más relevantes en la Fuerza Pública del país tienen que ver con conseguir el objetivo social de un mayor acceso de las mujeres en la instrucción para el entrenamiento y reentrenamiento militar, lo cual es fruto de ese cambio de perspectiva que se menciona.

BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de la República. (2008). Ley 1257. Gobierno de Colombia.
- Corte Constitucional. (1999). Sentencia C-582. República de Colombia.
- Enloe, C. (2010). Prefacio. En *Women Conscientious Objectors: An Anthology*. War Resisters International -WRI-.
- FuerzasMilitares.org. (2017). Las mujeres en la Fuerza Pública de Colombia. Marzo, Categoría: Ministerio de Defensa.
- Gómez Pulido, L. (2016). Género, escuela y construcción de ciudadanía en la ciudad de Bogotá. En *Agudelo Restrepo, Diálogos en perspectivas de género*. Universidad Pedagógica Nacional; Alcaldía Mayor de Bogotá, 59-108 pp.
- ____ (2016). Mujeres bosunas, por el camino nos educamos y juntas nos liberamos. En *Agudelo Restrepo, Diálogos en perspectivas de género: reflexiones sobre escuela, diversidad y diferencia*. Universidad Pedagógica Nacional; Alcaldía Mayor de Bogotá. 147-160 pp.
- Lagarde, M. (1996). "El género", fragmento literal: 'La perspectiva de género', en *Género y. Revista Género y Feminismo. Desarrollo Humano y Democracia*. pp. 13-38.: Ed. horas y HORAS, España.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2012). Protocolo de la Fuerza pública para la prevención y respuesta a la violencia sexual, particularmente en relación con el conflicto armado. Gobierno de Colombia.
- ____. (2020). Directiva Permanente 0045 . Comando General Fuerzas Militares, Ejército Nacional, Departamento Jurídico Integral.
- ____. (2020). Resolución 3010. República de Colombia.
- ____.(2020). Resolución 3029. Gobierno de Colombia.
- ____. (2018). Política Pública Sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública. Viceministerio para las Políticas y Asuntos Internacionales | Dirección de Derechos Humanos y D.I.H.
- ____. (2020). Marco Normativo sobre Violencia Sexual en Colombia . Ejército de Colombia. Oficina de Género del Ejército de Colombia, Gobierno de Colombia.
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (2020). Cartilla Género. Gobierno de Colombia.
- Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. (2017). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe Mapas de ruta para el desarrollo . Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Oficina de la ONU para los Derechos Humanos. (2021). Una excelente pregunta sobre un tema que en Colombia requiere de respuestas inmediatas. Organización de las Naciones Unidas -ONU-.
- ____. (2021). ¿Qué es el enfoque diferencial?. Organización de las Naciones Unidas -ONU-.
- ONU. (1979). Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la ONU en Asamblea General de 1979. Asamblea General.
- ONU. (2019). Protocolo de las Naciones Unidas sobre la prestación de asistencia a las víctimas de la explotación y los abusos sexuales. ONU.
- ONU Mujeres. (2018). Postfacio. En C. G. Pérez-Bustos, *Feminismos y estudios de género en Colombia. Un campo académico y político en movimiento* (págs. 319-323). Escuela de Estudios de Género, Facultad de Ciencias Humanas - Universidad Nacional de Colombia.
- Ortega, M. (2020). Líderes militares promueven derechos humanos en las Américas. Revista Militar Digital "Diálogo". Febrero.
- OTAN. (3 de Mayo de 2021). NATO Policy on Preventing and Responding to Conflict-Related Sexual Violence. Obtenido de Oficial Web [nato.int: https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_184570.htm](https://www.nato.int/cps/en/natohq/official_texts_184570.htm)
- Sanhueza Díaz, L., Fernández Darraz, C. y Montero Vargas, L. (2020). Segregación de género: narrativas de mujeres desde la academia. *Revista Polis*, Vol.19, No.55, Enero : Universidad de Los Lagos. Centro de Estudios del Desarrollo Regional y Políticas Públicas -CEDER-.
- Silva Santisteban, R. (2008). El factor asco Basurización simbólica y discursos autoritarios en el Perú contemporáneo. *Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú*.
- ____. (2014). Maternidad y basurización simbólica (el testimonio de Giorgina Gamboa). *Revista Alternativas* No. 3.