

# Mujeres en el servicio militar en Colombia: perspectivas de género en las políticas de seguridad y la protección constitucional<sup>1</sup>

**Women in military service in Colombia: examining gender perspectives in security policies and constitutional protections**

**Mulheres no serviço militar na Colômbia: perspectivas de género sobre políticas de segurança e proteção constitucional**

<https://doi.org/10.15332/25005286.9961>

Artículos

Misael Tirado Acero<sup>2</sup>  
Nicholl Valeria Pachón Montañez<sup>3</sup>

Recibido: 20 de octubre de 2023

Aceptado: 6 de diciembre de 2023

Citar como:

Tirado Acero, M., & Pachón Montañez, N. V. (2024). Mujeres en el servicio militar en Colombia: perspectivas de género en las políticas de seguridad y la protección constitucional. *IUSTA*, (60), 9-33. <https://doi.org/10.15332/25005286.9961>



<sup>1</sup> Este artículo de investigación se deriva del proyecto "Género y Seguridad" (Código del proyecto: IMP-DER-3401), desarrollado conjuntamente por la Universidad Militar y la Universidad Santo Tomás. Este proyecto fue financiado en la convocatoria de alto impacto para el período 2021-2023. Los grupos de investigación adscritos incluyen la "Red de Estudios Sociojurídicos Comparados y Políticas Públicas – RESCYPP" de la Facultad de Derecho, Sede Campus, y "Sociedad, Estrategia y Seguridad" de la Facultad de Relaciones Internacionales, Seguridad y Estrategia, Sede Calle 100 – UMNG, junto con el Grupo en Derecho Público Francisco de Vitoria de la Facultad de Derecho, Sede Bogotá, Universidad Santo Tomás.

<sup>2</sup> Posdoctorado en Derecho de la Universidad de Buenos Aires, Argentina. Doctorado en Sociología Jurídica e Instituciones Políticas de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Evaluación Social de Proyectos y Economía por la Universidad de los Andes. Sociólogo de la Universidad Nacional de Colombia. Investigador en la Red de Estudios Sociojurídicos Comparados y Políticas Públicas, RESCYPP, y docente de carrera administrativa en la Facultad de Derecho de la Universidad Militar Nueva Granada.

Correo electrónico: [misael.tirado@unimilitar.edu.co](mailto:misael.tirado@unimilitar.edu.co); [misaeltirado@gmail.com](mailto:misaeltirado@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1840-1702>

<sup>3</sup> Candidata a Maestría en Relaciones Internacionales y Negocios Internacionales por la Universidad Militar Nueva Granada – UMNG. Asistente Graduada en el Proyecto IMP-DER 3401 "Género y Seguridad". Investigadora adscrita a los grupos "Red de Estudios Sociojurídicos Comparados y Políticas Públicas – RESCYPP" y "Sociedad, Estrategia y Seguridad" en la Facultad de Derecho y la Facultad de Relaciones Internacionales, Seguridad y Estrategia, respectivamente. Abogada por la Universidad Católica de Colombia y activista feminista, cofundadora de la iniciativa Tejido de Equidad en la Universidad Católica de Colombia para la igualdad de género.

Correo electrónico: est.nicholl.pachon@unimilitar.edu.co; nvpachon@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3821-6504>

## **Resumen**

Este documento examina las implicaciones del servicio militar voluntario para las mujeres en Colombia, especialmente después de la reciente política que facilita la incorporación de nuevas reclutas a las Fuerzas Armadas. Se analizan las herramientas de protección con enfoque de género disponibles tanto a nivel internacional como constitucional, con el objetivo de identificar los posibles escenarios de riesgo y vulnerabilidad para las mujeres en el ámbito militar.

**Palabras clave:** género, fuerzas armadas, seguridad, defensa.

## **Abstract**

This paper analyzes the regulatory implications of voluntary military service for women in Colombia, following recent initiatives to increase female recruitment into the Armed Forces. It explores the gender-focused protection tools available at both international and constitutional levels, aiming to identify potential risk scenarios and areas where protection may be insufficient for women in the military.

**Keywords:** gender, armed forces, security, defense.

## **Resumo**

Este artigo examina as implicações do serviço militar voluntário para as mulheres na Colômbia, especialmente após a recente política que facilita a incorporação de novos recrutas nas Forças Armadas. Analisa as ferramentas de proteção sensíveis ao género disponíveis, tanto a nível internacional como constitucional, com o objetivo de identificar possíveis cenários de risco e vulnerabilidade para as mulheres no serviço militar.

**Keywords:** gender, armed forces, security, defense.

## **Introducción**

La integración de las mujeres en diversos ámbitos sociales ha sido tardía, producto de la falta histórica de garantías en condiciones de igualdad. Esta situación ha urgido a instituciones internacionales a establecer convenciones y declaraciones de derechos que aboguen por una sociedad global libre de discriminación de género. Estos esfuerzos han creado un marco de protección para las mujeres y niñas, aplicable en diferentes espacios que desean ocupar.

En esta investigación, se explora la pregunta: ¿Cuáles son las garantías para las mujeres en el servicio militar en Colombia desde las perspectivas de género en las políticas de seguridad y la protección constitucional? El objetivo es examinar las garantías efectivas de participación y acceso para las mujeres que prestan servicio militar en Colombia, y

analizar las condiciones que podrían amenazar su ejercicio voluntario, ante lo cual el Estado colombiano debe garantizar sus derechos.

En Colombia, los antecedentes parten desde el ámbito internacional, los cuales, con el tiempo, se han integrado a la normativa constitucional. Diferentes organizaciones internacionales e interestatales han jugado un papel crucial en la creación de un marco de derechos para las mujeres. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue pionera al establecer un fuero de maternidad con el Convenio No. 3 en 1919 y promover la igualdad de remuneración en 1951.

La Organización de los Estados Americanos (OEA)<sup>4</sup> ha sido fundamental al crear convenios esenciales desde 1922, y en 1948, para garantizar los derechos políticos de las mujeres, así como la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Belem do Pará en 1994. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha sido clave desde la promulgación de la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer en 1953 y con la creación de la CEDAW<sup>5</sup> en 1979. (Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, 2011).

Aunque la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) contaba desde finales de los noventa con toda la normativa necesaria para realizar un análisis diferenciado en casos de violencia contra las mujeres, su avance jurisprudencial en la implementación de la perspectiva de género como metodología de análisis para resolver conflictos fue tardío.

En relación con la inclusión de perspectivas de género en la jurisprudencia de San José, es preciso señalar que, en un primer momento, la Corte IDH no se mostró interesada o sensible sobre las violencias y las vulneraciones de los derechos humanos sufridos por las mujeres en las Américas (Tramontana, 2011). Este cambio fue motivado por una recomendación de la Asamblea General de la OEA y se concretó con la creación de la Relatoría Especial de la Comisión sobre los Derechos de la Mujer (Organización de los Estados Americanos, 1991).

A partir de diversas sentencias, la Corte Interamericana de Derechos Humanos pudo deducir la existencia de una violencia específica contra las mujeres en la sociedad. En particular, se identificó que la condición de mujer tiene una influencia causal —aunque no absoluta— en cómo se intensifica la crueldad de la violencia sexual que sufren muchas mujeres (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2004). Además, en esta línea de jurisprudencia, la Corte IDH ha reconocido que, incluso en casos donde hombres y mujeres son vulnerados por la misma violencia, “algunos actos de violencia se

---

<sup>4</sup> Fue desde esta organización que se estableció la Corte Interamericana de Derechos Humanos como órgano autónomo, con el propósito de ejercer funciones judiciales en casos de violación de los derechos humanos (DDHH) dentro de los países miembros de la OEA.

<sup>5</sup> Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

encontraron dirigidos específicamente a ellas”, evidenciando una mayor tasa de riesgo para las mujeres (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2006).

Los casos analizados que apoyan las afirmaciones anteriores presentaron una similitud en los hechos, donde las fuerzas armadas, específicamente en Guatemala en 2004 y en Perú en 2006, perpetraron actos de violencia sexual. Esto implicó una responsabilidad estatal ante las acciones de los militares y reveló una dicotomía entre los acontecimientos y el deber del Estado de proteger los derechos de las mujeres.

Adicionalmente, se reconoció que la violencia, además de ser caracterizada desde una perspectiva de género, se veía exacerbada por las dificultades inherentes a la investigación, judicialización y condena de acciones cometidas por el propio ejército de un Estado. Esto subraya que la responsabilidad en estos casos no recae únicamente en los individuos, sino también en el Estado. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009).

Uno de los aportes más significativos es la diferenciación reconocida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la violencia ejercida contra hombres y mujeres, destacando la necesidad de que esta distinción se refleje en las reparaciones. Estas deben tener “una vocación transformadora de dicha situación”, es decir, “un efecto no solo restitutorio sino también correctivo” (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2009). Además, se hace un llamado a los Estados para prevenir la violencia y supervisar sus instituciones en este esfuerzo, lo que requiere un análisis profundo de las violencias en todas sus formas, especialmente en las estructuras estatales, donde las instituciones de las Fuerzas Militares han sido objeto de análisis detallado por parte de la Corte IDH.

Aunque la violencia contra las mujeres puede ser perpetrada por una variedad de agentes, los casos que más atención reciben a nivel internacional de derechos humanos son aquellos en los que el Estado está involucrado, ya sea por acciones directas o por omisiones que constituyen violaciones de los derechos de las mujeres y su revictimización. En este contexto, las fuerzas militares representan un riesgo particularmente alto debido al poder que les confiere la legitimidad estatal en el uso de la fuerza y al alto grado de especialización observado en los casos examinados.

La mera existencia de los ejércitos no constituye en sí misma una condición de riesgo; más bien, son las creencias y estructuras sexistas perpetuadas dentro de estas instituciones las que refuerzan las violencias de género. Por esta razón, la inclusión de mujeres en las Fuerzas Militares se alinea con la obligación internacional de los Estados de promover la igualdad entre hombres y mujeres. Esto implica la creación de mecanismos internos e institucionales dedicados al reconocimiento y prevención de estas formas de violencia.

La presencia de mujeres en los espacios militares plantea desafíos significativos en la construcción de imaginarios de seguridad y fuerza. Esto implica reconocer la preexistencia de violencias y adoptar un enfoque de género para abordar estas situaciones, tal como ha reiterado la CIDH en casos donde los ejércitos han sido hallados culpables.

Varios países de América Latina que reconocen la competencia de la CIDH<sup>6</sup> han establecido sistemas de servicio militar obligatorio, integrando este en las dinámicas de reclutamiento y alistamiento de sus respectivos Estados.

Actualmente, entre los Estados miembros de la OEA que reconocen a la CIDH, dos no poseen fuerzas militares, nueve tienen un sistema de reclutamiento voluntario y nueve implementan el servicio militar obligatorio. En cuanto a la inclusión de mujeres en las infanterías, ocho de los países miembros ofrecieron esta oportunidad entre 1970 y 1999, y la misma cantidad lo hizo después del año 2000. Todos estos países permiten el ingreso bajo modalidades de reclutamiento voluntario u obligatorio, este último en casos de riesgo para la seguridad nacional (Vásquez Hincapié y Téllez Navarro, 2017).

En Colombia, el servicio militar se establece como obligación para todos los hombres entre los 18 y los 50 años, según la Ley 48 de 1993. Para las mujeres, el carácter del servicio militar es voluntario, con algunas particularidades definidas en el artículo 10 de la misma ley. Según este artículo, la mujer colombiana puede prestar servicio militar voluntario, pero este se convierte en obligatorio en situaciones que el país y el Gobierno nacional determinen como necesarias. Las funciones asignadas pueden incluir apoyo logístico, administrativo, social, cultural o la defensa de la ecología y el medio ambiente.

Desde esta perspectiva normativa, el rol principal de las mujeres en el servicio militar no se centra en el trabajo de infantería, sino en apoyar las labores operativas. Además, la ley 1861 de 2017 reitera el carácter voluntario del servicio para las mujeres, estableciendo que ser mujer es causa válida para la exoneración del servicio militar obligatorio. Según esta norma, la posibilidad de una integración igualitaria se limita exclusivamente a la figura de reservas.

Las mujeres han estado presentes en las fuerzas militares incluso antes del establecimiento del servicio militar voluntario (Tirado y Pinilla, 2020). Durante las guerras de independencia, diversas figuras femeninas desempeñaron roles clave en el triunfo y la liberación de los territorios, desde la planificación estratégica hasta la cooperación en el cuidado de los pelotones. Sin embargo, la primera mujer oficialmente enlistada fue Clara Elisa Narváez en 1932, cuya habilidad en combate fue ampliamente reconocida por sus compañeros.

No fue hasta 1970 que comenzó a observarse una participación activa de mujeres aspirando a cargos de suboficiales y personal de salubridad. Sin embargo, respecto al servicio militar, la inclusión grupal de mujeres en las fuerzas armadas no ocurrió hasta 1997 con la iniciativa “Chicas de Acero”. Este grupo se dedicaba a desarrollar acciones comunitarias orientadas a la reconstrucción de la paz en los territorios (Calles Arias, 2023).

---

<sup>6</sup> Argentina, Barbados, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Haití, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Surinam, Uruguay y Venezuela.

En febrero de 2023, el Ejército Nacional anunció la incorporación de 1296 mujeres tras la primera convocatoria abierta para el servicio militar voluntario desde 1997. Durante los 18 meses de entrenamiento e instrucción, se han enfocado en desarrollar habilidades en infantería, paracaidismo, combate y artillería, así como en reforzar capacidades en roles tradicionalmente ocupados por mujeres, como enfermería, inteligencia y estrategia, adaptándose a las nuevas exigencias del servicio militar femenino (El Tiempo, 2023 ).

Ante la ampliación de la convocatoria del ejército para 2024, que busca integrar a 15 000 mujeres en el servicio militar, es crucial examinar las condiciones y garantías de derechos para las mujeres en este contexto. En el marco del proyecto de investigación “Género y Seguridad”<sup>7</sup> de la Universidad Militar Nueva Granada, que analiza la protección de los derechos de la mujer dentro de las dinámicas de seguridad de los Estados, por ende, el presente documento pretende contribuir al análisis de las condiciones de las mujeres en el servicio militar voluntario.

Con este propósito, el presente documento emplea una metodología cualitativa para analizar las garantías normativas otorgadas a las mujeres en el servicio militar. Inicia con una revisión de los lineamientos internacionales sobre la política de seguridad aplicable a las mujeres militares en Colombia. Posteriormente, se realiza un análisis de la protección normativa y constitucional para estas mujeres, y se concluye con un estudio de las situaciones concretas que podrían amenazar su bienestar durante el servicio militar en el país.

## **1. Perspectivas de género en el sector defensa y sus aportes para la mujer militar**

Ante las evidencias normativas y jurisprudenciales de violencias que afectan de manera enfática y reiterada a las mujeres, se hace imprescindible la implementación de un análisis diferencial. El enfoque de género surge como una estrategia crucial dentro de las instituciones militares de los países miembros de las Naciones Unidas. Este enfoque integra de forma sistemática las nociones de violencia y las necesidades de garantías diferenciadas para hombres y mujeres, abarcando estructuras gubernamentales, políticas, programas, personal, procesos y proyectos. Además, este análisis se extiende a las culturas y organizaciones que rodean el concepto de seguridad (Borbón Torres, 2019; Moreno Hurtado y Álvarez Sierra, 2017; Niño, 2016)

Así, ONU Mujeres fue establecida como la comisión encargada de definir lineamientos y recomendaciones para la implementación de perspectivas de género a través de un programa cíclico de análisis. Este programa incluye varias fases críticas: realizar un análisis de género, diseñar un programa que identifique prioridades, asegurar

<sup>7</sup> Proyecto IMP-DER 3401 “Género y Seguridad”, gestionado en la Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia, durante el período 2021-2023.

la asignación adecuada de recursos, implementar el programa, y finalmente, monitorear y evaluar el diseño del programa. Con esto, el enfoque de género busca ser transversal, apuntando a ofrecer tanto protección preventiva como atención integral.

Uno de los principales desafíos en las instituciones castrenses de diversos países es el *gender side streaming*, un concepto que describe la práctica, a menudo voluntaria e inconsciente, de restringir la participación de las mujeres a roles administrativos, técnicos y de asesoría, excluyéndolas de las operaciones militares activas. Sin embargo, estas mismas instituciones a menudo proclaman que han logrado una inclusión amplia y completa de las mujeres en sus fuerzas (Newby y Sebag, 2021). Este enfoque resulta problemático porque la simple presencia de mujeres no necesariamente cierra las brechas de género existente, complicando aún más la implementación de enfoques de género verdaderamente diferenciados.

La implementación de la perspectiva de género es crucial para comprender verdaderamente las necesidades y problemáticas que obstruyen una integración completa, no solo en términos de igualdad discursiva, sino en la materialización efectiva de la equidad de género (Picarella y Guadarrama, 2022). Desde esta perspectiva, es fundamental destacar los logros de las mujeres en la ocupación de altos cargos y en su participación en operaciones activas de combate dentro de las fuerzas militares. La implementación de perspectivas de género implica un esfuerzo sistemático para integrar a las mujeres en todas las esferas sociales, especialmente en posiciones de toma de decisiones, con el objetivo de alcanzar una igualdad real entre hombres y mujeres.

El concepto de perspectivas de género se originó durante la tercera Conferencia para las Mujeres de las Naciones Unidas en Nairobi en 1985. Desde entonces, se ha implementado globalmente y se define como: “*Gender mainstreaming is the systematic integration of gender into all systems and structures [of government] policies, programmes, personnel, processes and projects, into ways of seeing and doing, into cultures and organizations*” (Dobbie y Purcell, 2002).

A partir de la definición anterior, se entiende que la implementación de las perspectivas de género, o *Gender Mainstreaming* en inglés, es un proceso sistemático que permea todos los aspectos sociales, gubernamentales, económicos y culturales. Su objetivo es fomentar una integración adecuada de género. En 1997, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas proporcionó una descripción aún más completa, definiendo este enfoque como:

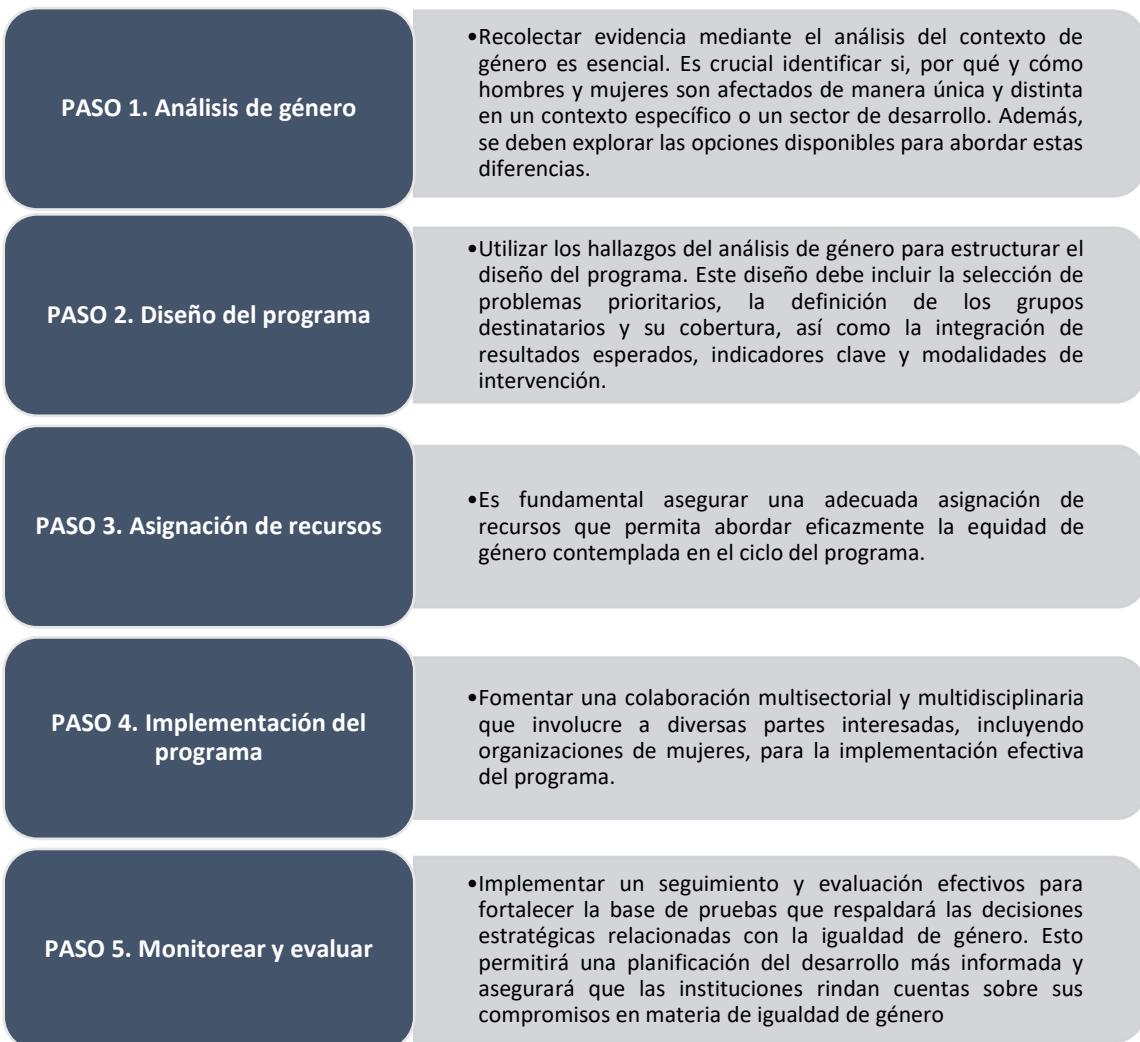
El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas,

económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. (1997, p. 23).

Por tanto, la implementación de las perspectivas de género busca lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Este enfoque promueve mecanismos para el empoderamiento de las mujeres y facilita su acceso a puestos clave en los procesos de toma de decisiones de la sociedad. Esto se realiza a través de la integración de la perspectiva de género en las políticas públicas, programas gubernamentales y organizaciones sociales.

Es importante destacar que la implementación de perspectivas de género es un enfoque transversal que involucra a todos los actores sociales, estatales y culturales, en el esfuerzo por alcanzar la equidad de género y aumentar la participación de las mujeres en las actividades que determinan el futuro de las sociedades. Dado que este concepto abarca una amplia gama de factores sociales, su implementación puede presentar desafíos significativos. Para abordar estos retos, ONU Mujeres ha diseñado una serie de estrategias con el propósito de lograr una adecuada implementación de las perspectivas de género:

Figura 1. Integración de perspectiva de género a lo largo del ciclo del programa



Fuente: elaboración propia con base en ONU Mujeres (2020).

En este contexto, la figura mencionada anteriormente ilustra los pasos para implementar las perspectivas de género, ajustándose a las necesidades específicas del sector defensa y seguridad. Es relevante destacar que dentro del Sector Defensa, ciertas instituciones han desempeñado un papel crucial en asegurar una implementación efectiva de las perspectivas de género, garantizando que estos esfuerzos trasciendan el papel y se conviertan en una práctica efectiva.

En el año 2000, el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas emitió la Resolución 1325, la cual aboga por la implementación de perspectivas de género en las operaciones de mantenimiento de la paz. Esta resolución hace un llamado al secretario general de la ONU para ampliar el rol y la participación de las mujeres en dichas operaciones. Destaca la importancia de monitorear el impacto de militares, policía civil y

otro personal en los derechos humanos, estableciendo así un marco fundamental para la aplicación de las perspectivas de género en las fuerzas militares.

La implementación de perspectivas de género en el sector defensa implica la integración de estos conceptos en las fuerzas militares y el sector de defensa de los Estados miembros. El objetivo es incentivar la participación de las mujeres en posiciones de alto mando dentro de instituciones castrenses, las cuales tradicionalmente han sido dominadas por una cultura patriarcal y machista. Esta iniciativa busca no solo aumentar la representación femenina, sino también replantear y modernizar el estamento militar, que ha estado socioculturalmente estancado.

## **2. Implementación de políticas de género en el sector defensa y seguridad**

Las fuerzas armadas, tradicionalmente dominadas por estructuras machistas y lideradas por hombres, han relegado frecuentemente a las mujeres a posiciones administrativas o, en muchos casos, ni siquiera les permiten ingresar como miembros. Esta realidad subraya la necesidad urgente de implementar perspectivas de género dentro de las fuerzas militares para eliminar la visión androcentrista que históricamente ha favorecido a los hombres, perpetuando así la subordinación de las mujeres en estos entornos (Ramos, 2021).

Sin embargo, los acontecimientos que rodearon las dos guerras mundiales impulsaron un cambio en esta perspectiva androcéntrica. Las mujeres empezaron a integrarse en los ejércitos y, en última instancia, en la vida pública, donde:

La institución militar fue concebida históricamente, desde el nacimiento de los Ejércitos profesionales, como una institución masculina. La pertenencia a ella estaba definida por el sexo. Eran los hombres los que poseían las características que se entendían necesarias para la guerra, y el papel del sexo restante podía a lo sumo consistir en actividades de apoyo [...]. Las guerras mundiales del siglo XX, sobre todo la segunda, comenzaron a cambiar esta imagen; también lo hicieron los cambios en el *warfare* [...]. Pues los roles de género, aquellos que establecían que correspondía a los hombres dar la vida luchando por los suyos, y a las mujeres el cuidado de la vida —los niños— y de los bienes, cambiaron (sobre todo desde que los civiles pasaron a ser parte del campo de batalla). (Huntington, 1995, pp. 19-20).

Los grandes conflictos mundiales impulsaron un cambio de paradigma respecto al papel de las mujeres en la sociedad, afectando también su posición en las fuerzas militares. No obstante, a menudo se restringe su participación a roles administrativos y de cuidado, manteniéndolas alejadas de las operaciones militares y de campo. Por esta razón, es fundamental implementar perspectivas de género con el objetivo de alcanzar una equidad de género dentro de las fuerzas militares.

Es en este contexto donde las perspectivas de género en las instituciones armadas adquieren importancia y demandan una aplicación basada en un análisis de las condiciones estructurales que perpetúan la discriminación. Este análisis debe considerar la dicotomía entre inclusión y marginalización de las mujeres en las fuerzas armadas, su ubicación dentro de la institución y la necesidad de analizar trasversalmente cómo la discriminación de género se intersecta con diferencias étnico-raciales y socioeconómicas (Masson, 2021).

Estos aspectos delinean una ruta para la implementación de políticas de género en las fuerzas militares. Como ha señalado ONU Mujeres, un programa basado en un ciclo de análisis representa un punto de partida crucial en la búsqueda de igualdad y participación de las mujeres en las fuerzas militares. Esta iniciativa se enmarca en las acciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, que comenzó con la expedición de la Resolución 1325 y continúo con subsiguientes resoluciones<sup>8</sup> que han resaltado y ampliado la necesidad social e institucional de integrar a las mujeres.

No obstante, la incorporación de mujeres en los ejércitos enfrenta diversos prejuicios y estereotipos, como las diferencias físicas percibidas entre hombres y mujeres y la creencia de que la participación femenina en operaciones militares podría disminuir el rendimiento. A pesar de estas creencias, los ejércitos de varios estados han progresado y actualmente fomentan la integración de mujeres, destacando el valor agregado que representa aumentar el número de soldados mujeres. Actualmente, el porcentaje de mujeres activas en las fuerzas armadas es significativamente mayor en comparación con países de Suramérica, como Colombia y Ecuador.

Existen datos notables sobre la participación femenina en las fuerzas armadas a nivel mundial. Por ejemplo, en Israel, las mujeres constituyen el 40 % de las fuerzas armadas. En África, Suráfrica 24 %, Namibia 23 % y Guinea 6 %. En Centroamérica y el Caribe, la República Dominicana tiene un 22.1 %, Jamaica 20 %, Trinidad y Tobago 14 % y Panamá 8 %. En Europa, Hungría lidera con un 19.9 %, seguida de Bulgaria 16.1 %, Grecia 15.7 %, Letonia 15.4 %, Francia 15 %, Eslovenia 14.7 %, Albania 13 %, España 12.8 %, Alemania y Lituania 12.1 %, Croacia 11.9 %, Noruega 11.6 %, Eslovaquia 11.5 %, Portugal 11.35 %, Países bajos 9.8 %, Bélgica 8.2 %, Romania 7.4 %, Luxemburgo 6.7 %, Polonia 6.4 % e Italia 5.3 %. En Oceanía, Australia y Nueva Zelanda reportan un 17.9 % y un 17.5 % respectivamente. En Asia, Taiwán tiene un 13 %, Indonesia 10 %, y Singapur y Corea del Sur ambos tienen un 8 %. En Norte América, Estados Unidos muestra un 16.3 %, Canadá 16 % y México 11.9 %. Finalmente, en Sur América, Uruguay tiene un 18.9 %, Argentina 17.2 %, Chile 14.4 %, Perú 12 %, México 11.9 %, Brasil 8 %, Guatemala 7.7 %, Honduras 4.2 %, Colombia 3 % y Ecuador 2.9 % (Ghanem y Arakji, 2020).

---

<sup>8</sup> Resoluciones del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas: 1325 de 2000, 1820 de 2008, 1889 de 2009, 1960 de 2010, 2106 de 2013 y 2242 de 2015.

Los países mencionados son socios globales de la Organización del Tratado Atlántico Norte (OTAN), y entre ellos, Colombia enfrenta un desafío particular en la transformación de su Ejército. Según Cujabante, Villalba y Betancur, la misión de las tropas va más allá de garantizar la seguridad, para ponerse al servicio de la comunidad (2023, p. 955). En este contexto, y conforme a la doctrina vigente, el papel de las mujeres en el enlace entre la comunidad y los militares es crucial para la participación, gobernanza y gobernabilidad. Esto implica la necesidad de realizar los ajustes o reformas pertinentes en el sector de seguridad y defensa (Bahamón, Cujabante, Durán, Prieto, 2021, p. 913).

A pesar de su mayor desarrollo económico, los países en vías de desarrollo no se encuentran muy avanzados en la implementación de perspectivas de género en sus fuerzas militares y de defensa. Esto destaca las barreras presentadas al interior de los ejércitos para alcanzar la equidad de género. En este sentido, Newby y Sebag señalan esta circunstancia:

When it comes to mainstreaming, the Global North does not appear to be ahead of the Global South: the US did not allow women in combat roles until 2013, and the UK only allowed women to fight on the front lines in 2016. (2021, p. 156).

En conclusión, las posiciones y cargos ocupados por mujeres en los ejércitos se limitan principalmente a labores administrativas, como asistencia técnica, planificación y administración de personal, quedando así alejadas de las operaciones militares directas. (Organización del Tratado del Atlántico Norte, 2018). La limitación que enfrentan las mujeres para ocupar cargos administrativos y técnicos se conoce como *sidestreaming* en inglés y se define como: *the practice, deliberate or unintentional, of sidelining women and relegating them to specialised spaces in international peace and security while attempting gender mainstreaming or increased gender integration* (Newby y Sebag, 2021, p. 149).

En otras palabras, asumir que la integración de las mujeres en las fuerzas militares se limite solo a permitirles ocupar posiciones burocráticas, no constituye una verdadera igualdad. Lo ideal sería una situación que la que la población femenina participe activamente en operaciones militares, compartiendo igualmente roles y responsabilidades en todos los niveles.

En definitiva, la implementación de políticas de género dentro de las fuerzas armadas debe desarrollarse mediante un plan metodológico que considere las siguientes categorías de análisis: las condiciones generales de segregación de género, las posiciones que ocupan las mujeres dentro de las instituciones castrenses, y las formas en que las mujeres son marginadas al interior de las fuerzas militares. Estas categorías deben ser continuamente analizadas y estudiadas con el objetivo de mejorar constantemente y reducir la posibilidad de caer en un *sidestreaming* durante la implementación de políticas de género.

Esto incluye reconocer las perspectivas de las mujeres en el servicio militar, entendiendo que una de las herramientas más efectivas e integrales para el cumplimiento de las políticas de los Estados es la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). Según los datos presentados, en los 21 países bajo la jurisdicción de esta Corte, la participación femenina en las fuerzas militares no supera el 22 %. Sin embargo, cerca del 43 % de estos Estados tienen servicio militar obligatorio y en su mayoría tienen la opción de reclutamiento voluntario para las mujeres.

En consonancia, y particularmente en el caso de Colombia, el desarrollo de estas políticas se vuelve cada vez más prioritario dado el aumento masivo en el ingreso de mujeres al servicio militar y las políticas institucionales que promueven la apertura de cupos para las mujeres. Por lo tanto, es crucial analizar la implementación del enfoque de género en Colombia, considerando las dinámicas constitucionales y normativas existentes.

### **3. Garantías normativas y jurisprudenciales para los derechos de las mujeres en las Fuerzas Armadas**

La Corte Constitucional, en su función de guardiana de la Constitución Política de 1991, ha tratado demandas de inconstitucionalidad contra leyes expedidas por el Congreso de la República de Colombia, en casos de violación de los derechos de la mujer estipulados en los artículos 13 y 42 de la Constitución. Aunque la jurisprudencia de la Corte en materia de derechos humanos de las mujeres es extensa, su intervención específica en la inclusión e implementación de perspectivas de género en el sector de defensa y seguridad se ha centrado principalmente en las demandas de inconstitucionalidad de la Ley 48 de 1993, aportando elementos significativos al respecto.

Una sentencia fundamental para las mujeres es la C-511 de 1994, la cual resolvió la demanda de inconstitucionalidad contra varios artículos de la Ley 48 de 1993, “*Por medio de la cual se reglamenta el servicio de Reclutamiento y Movilización*”. En particular, se cuestionó el artículo 10, que establece la obligación de definir la situación militar. Los demandantes argumentaron que este artículo vulneraba el artículo 216 de la Constitución Nacional, ya que, según ellos, los ciudadanos colombianos no tenían una situación militar que resolver, sino únicamente el deber de defender la patria en circunstancias de emergencia nacional. A pesar de que no se presentaron cargos contra el parágrafo del artículo 10, la Corte decidió pronunciarse sobre este, el cual estipulaba condiciones específicas para la prestación del servicio militar por parte de las mujeres.

Este párrafo discriminaba contra las mujeres al limitar las actividades que podían realizar dentro del ejército en comparación con las permitidas a los hombres, lo cual claramente contravenía el texto constitucional. No obstante, en ese momento, la Corte no lo percibió de esta manera y decidió declarar exequible el artículo, basándose en las consideraciones siguientes:

Se dispone allí que la mujer prestará el servicio militar "voluntario", lo que le abre en condiciones ordinarias, a la libre participación en la actividad implícita en ese servicio, [...]. *Esta distinción esencial hombre mujer, tiene relación adicional con cierta tradición de los oficios, que, al presente, tiene por mejor habilitados a los varones para el desempeño de las labores de la guerra, y, consulta elementos culturales relacionados con la educación, especialmente física, de la mujer en nuestro medio, no resultando esta distinción violatoria de los deberes dispuestos de manera amplia en la Carta para la "persona" y "el ciudadano.* (Itálica fuera del texto original) (Corte Constitucional, 1994).

A partir de lo anterior, se evidencia un gran estereotipo de género por parte de los magistrados de la Corte Constitucional en aquel momento, quienes consideraban a las mujeres no aptas para actividades físicas o bélicas, limitándolas a roles administrativos y de apoyo. Desde esa sentencia, se han interpuesto siete nuevas demandas contra el artículo 10 de la Ley 48 de 1993. De estas, cuatro fueron rechazadas y tres admitidas. La primera de estas últimas, con número de expediente D-10628, fue impulsada por demandantes que precisaron lo siguiente:

Las disposiciones acusadas incurren en una omisión legislativa, al no regular la prestación del servicio militar obligatorio de las personas transexuales o transgeneristas, pues dichas normas solo hacen referencia a los géneros de varón y mujer. Lo anterior implica que las personas transexuales o transgeneristas se ven obligadas a adoptar el género definido por naturaleza y no con el que social y psicológicamente se identifican para poder definir su situación militar. (Corte Constitucional, 2015).

En la sentencia C-584 de 2015, la Corte decidió declarar inhibida debido a un incumplimiento de los requisitos sustantivos. Según la Corte, el demandante no explicó claramente la razón de la omisión legislativa que alegaba contenía la norma impugnada, limitándose a señalar que la ausencia de reconocimiento de la diversidad sexual generaba un vacío legal. Para la Corte, esta fundamentación no era suficiente para estudiar los cargos presentados. A pesar de que en ese momento no existía un desarrollo sustancial en las discusiones sobre diversidad e identidad de género, este precedente critica las concepciones arraigadas en el ejército sobre los roles de género, destacando la persistencia de estereotipos binarios de masculinidad y feminidad.

La segunda demanda, registrada con el número de expediente D-10837, se basó en la misma argumentación: la existencia de una omisión legislativa y un trato desigual hacia las mujeres trans. Las mujeres transexuales que no habían tramitado el cambio de género en su registro civil eran consideradas como varones bajo el artículo 10 de la Ley 48 de 1993, lo que representaba un trato desigual y no acorde con su autoreconocimiento. Sin embargo, al igual que en el fallo anterior, la Corte consideró que los argumentados de los demandantes carecían de "Claridad y Certeza". En la sentencia C-006 del 2016, la Corte

sostuvo que, bajo la luz de la Constitución Política y la ley, las mujeres trans son reconocidas como mujeres, y, por lo tanto, no existía una omisión legislativa.

Se interpuso otra demanda, con el número de radicado D-10858, en la cual el demandante argumentaba que el artículo 10 de la Ley 48 de 1993 vulneraba los principios de igualdad y no discriminación por sexo de la Constitución Política, debido al trato diferenciado entre hombres y mujeres. Sin embargo, la Corte decidió “Estarse a lo resuelto en la sentencia C-511 de 1994 que declaró exequible el artículo 10 de la Ley 48 de 1992” (Corte Constitucional, 2016). En esta ocasión, la Corte sostuvo que no había habido un cambio en los criterios de control constitucional que justificara reexaminar una cuestión previamente resuelta.

Este precedente muestra la rigurosidad argumentativa que exigía la Corte Constitucional para revisar una norma que claramente contravenía tanto la Constitución Política como los estándares internacionales sobre perspectivas de género y derecho de las mujeres. Por tanto, la decisión original contenida en la sentencia de C-511 de 1994 se mantuvo vigente hasta la sentencia C-659 de 2016.

Fue en la sentencia C-659 de 2016 cuando finalmente se abordó la demanda contra del parágrafo del artículo 10 de la Ley 48 de 1993, que imponía limitaciones discriminatorias a las actividades de las mujeres en su servicio militar voluntario en comparación con las atribuciones a los hombres. En esta sentencia, los magistrados consideraron que había ocurrido un cambio en el marco de control constitucional respecto de la sentencia C-511 de 1994, específicamente con la promulgación de la “Convención de Belem do Para”, un tratado aprobado por la Ley 248 de 1995 que enfatiza la eliminación de la discriminación y el deber estatal de eliminar los patrones de concepción estereotipada de las mujeres.

En sus deliberaciones, la Corte tomó en cuenta una serie de normativas y documentos internacionales. Entre ellos, se destacaron la Convención de Belem do Para, el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de El Cairo (1994), la Declaración de la UNESCO sobre la contribución de las mujeres a una cultura de paz (1995), y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995). Adicionalmente, la Corte consideró el caso Fernández Ortega y otros vs. México de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y varias de sus propias sentencias anteriores para llegar a la siguiente determinación:

La Sala también considera que la medida acusada es desproporcionada, por cuanto afecta considerablemente los derechos de las mujeres, bajo el supuesto de querer favorecerlos, manteniendo y propiciando un estereotipo de género en su contra. Por lo tanto [...] resulta contraria a los derechos a la igualdad de género protegidos por la Constitución Política de Colombia (artículos 13 y 43), así como el bloque de constitucionalidad en la misma materia, que se incorpora en Colombia a través del artículo 93 de la Constitución. (Corte Constitucional, 2016).

Esta decisión marca un hito significativo en la lucha contra la discriminación de género, ya que, por primera vez, reconoce la discrepancia entre los estereotipos de género tradicionales, que asignan roles específicos a mujeres y hombres, y las nuevas tendencias internacionales orientadas hacia la verdadera igualdad de género. En efecto, podemos señalar que la sentencia C-659 de 2016 representa la primera decisión jurisprudencial en la que se aplicaron perspectivas de género para evaluar la constitucionalidad de una normativa que claramente infringía a los derechos de la mujer.

En 2018, con el apoyo de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer se crea la “Política Pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública” por parte del Ministerio de Defensa Nacional. Esta política no solo incorpora el bloque constitucional de derechos de la mujer y otras normas institucionales, sino que también sintetiza las normativas sectoriales que han respondido a la aplicación del enfoque de género. Aunque estas disposiciones son fundamentales para la perspectiva de género, no todas tienen una relación directa con la prestación de servicio militar por mujeres, por lo que es crucial analizar y discernir las contribuciones específicas que garantizan los derechos de las mujeres reclutas (Ministerio de Defensa Nacional, 2018).

Figura 2. Marco normativo sectorial



Fuente: elaboración propia con base en Ministerio de Defensa Nacional (2018).

Estas normas fundan un precepto para crear una línea de sensibilización y prevención de las violencias basadas en género. Sin embargo, la falta de claridad en los cambios establecidos en las tareas atribuidas a las mujeres en la prestación del servicio militar y la persistencia de asimetría en la instrucción entre reclutas hombres y mujeres de manera general, crea un escenario anacrónico donde ni el desarrollo constitucional, ni

la jurisprudencia internacional, ni la política sectorial parecen ser suficientes, representando retos en la prestación del servicio militar voluntario (Vásquez Hincapié y Téllez Navarro, 2017).

#### **4. Retos en la integración de mujeres al servicio militar**

El Ejército de Colombia, en cumplimiento del marco normativo internacional, nacional y sectorial, inició en enero de 2023 una campaña de reclutamiento voluntaria para mujeres, con el objetivo de que se enlisten para desarrollar labores en la Zona de Reclutamiento de Montería – Córdoba. La instrucción estuvo a cargo de oficiales y suboficiales femeninas en distintos grado, quienes aún representan el 3% de la población de las fuerzas armadas, con el fin de generar una adaptación a la vida militar para el desarrollo de tareas de sanidad militar y cuidado del medio ambiente, siempre que se cumplan los mismos requisitos establecidos para el servicio militar masculino (Ejército Nacional de Colombia, 2023).

Muchas reclutas hicieron parte de los primeros contingentes en formación de la Guardia Presidencial tras 30 años desde la última convocatoria de mujeres al Ejército. Recibieron pruebas de aptitud a partir del diagnóstico de sus condiciones reproductivas con pruebas de embarazo, demostrando una reestructuración en los imaginarios del ejército donde se debe comprender los procesos de autonomía reproductiva femenina (EL PAÍS, 2023). Hasta la fecha, no existen documentos institucionales que permitan dar cuentas de las garantías para mujeres gestantes o lactantes en el proceso de instrucción militar o de si esta es una causal de exoneración del servicio en la etapa evaluativa.

Cabe preguntarse: ¿Cuál podría ser el escenario de una recluta que, una vez admitida en el servicio militar, decida sobre su maternidad? ¿Dentro de las garantías de sanidad militar, qué escenarios están pensados para la atención a reclutas en sus derechos sexuales y reproductivos? ¿Cuáles son las instrucciones a las unidades militares de cada territorio frente a las necesidades de las reclutas? Estas cuestiones son parte de los mecanismos para facilitar la igualdad material entre hombres y mujeres en la prestación del servicio militar. La necesidad de adaptación del ejército tras la integración de mujeres conlleva a:

que la regla general del servicio militar voluntario para las mujeres, al estar vinculada con la realización de los derechos a la igualdad sustancial, a una vida libre de violencia, al libre desarrollo de la personalidad y a la libertad de escoger profesión u oficio, exige que cualquier cambio que se vaya a adoptar por una autoridad pública se haga en términos acordes con el principio de progresividad y el mandato de la no regresividad. (Legis, 2023).

Esto supone que la adaptación de la estructura castrense a las medidas necesarias para esa igualdad en cuanto a la forma, tiene un proceso propio cuya medida vaya en dirección de la progresividad, es decir que, bajo ese principio, los cambios necesarios para

la igualdad de trato deben estar al servicio de un proceso paritario, pero sobre todo adaptativo.

En las jornadas de reclutamiento de 2023, los procesos de formación y acuartelamiento buscaron tener formas de disciplina análogas a las establecidas para los varones, y cuyo aprendizaje también busca la legitimación de imaginarios e himnos sobre la premisa del patriotismo.

No obstante, las zonas de mayor dificultad en cuanto a estrategias de seguridad en relación al conflicto armado no son atribuidas para la formación o desempeño del servicio militar obligatorio para mujeres, y si así llegase a ser, en todo caso, se prioriza la atención de estas a las acciones administrativas y de saneamiento a mujeres militares y la actividad en estas zonas únicamente en crisis de urgencias de seguridad que requieran la participación en filas de contraataque de mujeres (Los Angeles Times, 2023).

Las subdivisiones del ejército que toman más provecho de la participación de mujeres son la Escuela de Inteligencia y Contrainteligencia del Ejército Nacional, cuya atención de mujeres militares se ha centrado en labores tanto urbanas como rurales que buscan garantizar un apoyo en materia de saneamiento y labores administrativas de bajo rango. Sobre esto, advirtió del nuevo ingreso el diario EL TIEMPO en lo que se refiere a los factores territoriales y organizativos de las mujeres militares que:

Algunas de las áreas en las que se desempeñan son: artillería, inteligencia, inteligencia artificial, pilotaje, infantería, combate, paracaidismo, enfermería, entre otros. El trabajo de las nuevas soldadas serán ocupaciones administrativas, logísticas y de seguridad en bases, batallones, brigadas y divisiones en ciudades como Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla, Montería, Valledupar, Quibdó, Tunja, Yopal y Popayán. (EL TIEMPO, 2023).

Así pues, el entrenamiento, pese a tener características identitarias comunes con los hombres, no persiguen el mismo fin; es decir, mientras los esfuerzos de formación en la instrucción de soldados hombres van dirigidos inequívocamente a prepararles para la confrontación armada y el empleo de la fuerza, en el caso de las mujeres, la relación instrucción-posibilidad de acción militar aprendida es mucho más baja y, por consiguiente, tiene un impacto mayor en las condiciones para el acceso a ascensos administrativos (EL TIEMPO, 2023).

Pese a la falta de reconocimiento institucional en el cambio a la perspectiva de género en las acciones desplegadas, el entusiasmo tras la primera convocatoria de pelotones exclusivos de mujeres cambió la demanda de cupos para el servicio militar obligatorio, abriendo posibilidades de la participación femenina en 12 Zonas de Reclutamiento y 60 Distritos Militares a lo largo del territorio nacional (El Espectador, 2024).

Para enero de 2024, las convocatorias se centraron en territorios como Montería, Bogotá y el Eje Cafetero, con un aproximado de 30 cupos por territorio, y se presentaron cerca de 300 personas solo para esa plaza; geográficamente, las demás aspirantes optaron por las siguientes zonas: 93 mujeres en la zona Norte, 60 en el Sur, 80 en Oriente, 196 en Occidente y 867 en el Centro del país (Infobae, 2024).

A la falta de garantía sobre la incorporación de las mujeres de manera paritaria en el ejercito existe otro proceso importante a evaluar en la prestación de servicio militar y el enfoque de género, siendo la preparación para el riesgo a la agresión psicológico-sexual. Esto nace de las experiencias de otras mujeres en las fuerzas militares que han sufrido comportamientos acosadores y/o estereotipantes en el ejército, cuya persecución resulta difícil por la cadena de mando a la que las mujeres están sujetas al tratarse de una institución castrense.

El caso más reciente se conoció en la armada por parte de una mujer que denunciaba estar bajo un trato sexualizante y de acoso por parte de su superior en cadena de mando, y que, debido a la falta de efectividad de las fuerzas armadas frente a estos casos, las denunciantes optan por darse de baja, es decir, abandonar la carrera militar y denunciar infructuosamente al comandante (Semana, 2024). Otra experiencia infructuosa en cuanto a los riesgos de denuncia de las mujeres en el Ejército es aquella que no solo impera la negligencia sino también la estigmatización.

En 2022, destituirían del cargo a una Capitana que denunciaría a varios de sus superiores por comportamientos constitutivos de acoso sexual y terminaría accionada mediante denuncia ante la Fiscalía por los denunciados, alegando injuria y calumnia. El proceso interno del ejercito reconoció que los hechos narrados por la denunciante fueron probados por Auto del Juzgado Togado Militar No. 32 (Público, 2022). En búsqueda de garantías, la Capitana tuvo que comunicarse con los Ministerios ya que, muy a pesar del marco normativo de protección a la igualdad de las mujeres, este no se aplica ni en el proceder ni actuar de las instancias de investigación y disciplinarias del Ejército.

El mencionado “Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia - Departamento Jurídico Integral del Ejercito” insta a actuar con premura ante los casos de violencias de género dentro de las relaciones simétricas y de mando entre los uniformados. No obstante, incluye afirmaciones que pueden resultar peligrosas y estigmatizantes como parte de los criterios de abordaje de los casos de violencia por acoso laboral:

Que el hecho configurativo de Acoso sexual laboral no sea “Preconstituido” de la parte afectada con el fin de causar afectación al presunto acosador, es decir, que se cimiente en retaliaciones, riñas o justificaciones al incumplimiento de labores propias del cargo. (Departamento Jurídico Integral del Ejercito Colombiano, 2022, p. 11).

Este criterio es ambiguo, ya que no especifica cuál sería el sistema de ponderación ante el caso de que las partes argumenten tanto la existencia de acoso sexual como el

señalamiento de la preconstitución de los hechos. No está claro qué carga probatoria se priorizaría, ni qué resolución se adoptaría si se probasen como ciertos ambos hechos alegados. Si bien es importante mantener la garantía a la presunción de inocencia y el debido proceso, esta afirmación podría incentivar la omisión de denuncias por el motivo que precisamente mueve la denuncia, contrario a los casos de inexistencia de la agresión y posible injuria y/o calumnia.

## Conclusiones

Es preciso señalar que el desarrollo jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en relación con la implementación de perspectivas de género para la decisión de casos de violencia sexual contra las mujeres y la vigilancia de las instituciones de defensa ha jugado un papel fundamental. Si bien la implementación para el estudio de los fallos se ha tardado en aplicarse, ha sido mucho más inmediato que las jurisdicciones nacionales de muchos Estados miembros. Aun así, no aparece en el marco normativo en las garantías de derechos de la mujer militar en Colombia.

La falta de reconocimiento de la dificultad y estigmatización de la denuncia parece no ser tenida en cuenta en ninguno de los instrumentos nacionales en la protección de mujeres militares. Pese a contar con un amplio marco de normativas para la protección de las mujeres, la mujer militar requiere disposiciones que respondan a las complejidades existentes en las estructuras castrenses en cuanto a las dinámicas de tensión por cadena de mando y los discursos culturales que se expanden con la cultura militar.

La búsqueda de una paridad de acciones que no caigan en estereotipos de género en el Ejército, que sigue asignando a las mujeres las tareas de cuidado dentro de la institución o los de representación meramente administrativos, no compite con la necesidad de acciones afirmativas para el sostenimiento de las mujeres. Sin embargo, se requiere un reconocimiento de la existencia de un discurso machista que cimienta el imaginario de lo militar, por ende, su deconstrucción. Lamentablemente, esta discusión aparece de forma circunstancial o casuística y no se arraiga en las políticas de género implementadas.

Esta falta de entender y comprender la existencia de un sistema de desigualdad dentro de los ejércitos dificulta la aplicación de las perspectivas de género de las políticas internacionales, pese a la existencia de unos lineamientos de política pública de género específicos para el sector defensa que desarrollan de manera amplia el discurso de la desigualdad de género como una violencia estructural. Si este no se replica en la instrucción y pedagogía de los miembros del Ejército, se pone en riesgo la efectividad de este enfoque.

La política de defensa nacional que incluya a las mujeres como actores en la tarea de la defensa nacional debe superar la representatividad como único indicador. Tener mujeres al mando militar y en las filas del ejército no deberá ser visto como un logro, sino como el saneamiento de una brecha histórica con las mujeres que tuvieron que esperar cerca de 30 años para lograr medianamente una participación real en todas las esferas de las fuerzas armadas, pero que aún hoy en día no suma más del 3 % en comparación a los hombres.

La superación a la protección meramente nominal del derecho de las mujeres militares debe pasar también por la desmitificación de sus facultades físicas y socioculturales. Las mujeres han demostrado tener gran desempeño en labores de inteligencia y contra inteligencia, así como un impecable desarrollo en trabajos de pilotaje, en cuestiones de combate o acciones propias del Ejército aplicables al servicio militar obligatorio masculino, lo que debe conllevar necesariamente a la integración de las mujeres desde las garantías para el desarrollo de dichas habilidades y el reconocimiento de las facultades de las mujeres en el servicio militar.

Finalmente, se insta al Ejército a que, a la par de estos comentarios, pueda inquietarse sobre las razones por las cuales se encuentra poco desarrollado el concepto de servicio militar voluntario tanto en normas como en convocatorias, no quedando claro en los documentos consultados información que permita dar cuenta del número de mujeres que históricamente han prestado el servicio militar, los logros obtenidos con el trabajo con las reclutas, el aporte social de este servicio voluntario más allá de las labores de género cimentadas en los estereotipos de feminidad y masculinidad, y el compromiso con la brecha de género no solo frente a la inclusión de mujeres como reclutas o administrativas, sino en su permanencia en la institución castrense.

## Referencias

- Bahamón, M., Cujabante, X., Durán, A., y Prieto, J. (2021). Incidencia de las comisiones de la verdad en reformas al sector seguridad en Latinoamérica. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(36). <https://revistacientificaesmic.com/index.php/esmic/article/view/796>
- Borbón Torres, J. A. (2019). La política de defensa y seguridad democrática en el Estado social de derecho. *Revista IUSTA*, 1(50), 97-120. <https://doi.org/10.15332/s1900-0448.2019.0050.04>
- Calles Arias, V. A. (2023). La Mujer Militar en Colombia. *Boletín de Historia Militar*.
- Cujabante, X., Villalba, L., y Betancur, M. (2023) Evolución de las relaciones civiles-militares en América Latina: un estudio comparado entre Perú y Colombia. *Revista Científica General José María Córdova*, 21(44), 949-963.  
<https://revistacientificaesmic.com/index.php/esmic/article/view/1275>

- Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas. (1997). Comisión de Población y Desarrollo.
- Naciones Unidas.
- Corte Constitucional. Sentencia C-511/94. (Corte Constitucional, 1994).
- Corte Constitucional. Sentencia C-584/15. (Corte Constitucional, 2015).
- Corte Constitucional. Sentencia C-006/16. (Corte Constitucional, 2016).
- Corte Constitucional, Sentencia C-659/16. (Corte Constitucional, 2016).
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2004). Caso Masacre Plan de Sánchez vs. Guatemala. Serie C No. 116.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2006). Caso del Penal Miguel Castro Castro Vs. Perú.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2009). Caso González y otras (“Campo algodonero”) vs. México, párr. 451.
- Departamento Jurídico Integral (2022) Protocolo para la prevención del acoso laboral y del acoso sexual laboral, mediante la divulgación de los mecanismos y procedimientos de denuncia. Recuperado de <https://www.ejercito.mil.co/protocolo-para-la-prevencion-del-acoso/>
- Ejército Nacional de Colombia. (12 de enero de 2023). Ejército Nacional se prepara para incorporar más de 5.000 mujeres que prestarán servicio militar voluntario durante este 2023. Medellin, Colombia. Recuperado de <https://www.ejercito.mil.co/ejercito-nacional-se-prepara-para-incorporar-mas-de-5000-mujeres-que-prestaran-servicio-militar-voluntario-durante-este-2023/>
- El Espectador. (24 de enero de 2024). Ejército Nacional abrirá 15.000 cupos para prestar servicio militar. *El Espectador*. Recuperado de <https://www.elespectador.com/judicial/ejercito-nacional-abrira-15000-cupos-para-prestar-servicio-militar/>
- EL PAÍS. (18 de febrero de 2023). El primer día como soldadas del Ejército de Colombia. *EL PAÍS*. Recuperado de <https://elpais.com/america-colombia/2023-02-18/el-primer-dia-como-soldadas-del-ejercito-de-colombia.html>
- El Tiempo. (19 de octubre de 2023). Incorporación de mujeres en el Ejército Nacional: remuneración y entrenamiento. *El Tiempo*. Recuperado de <https://www.eltiempo.com/justicia/mujeres-militares-como-son-sus-dias-en-el-ejercito-colombiano-817778>
- Ghanem, D., y Arakji, D. (2020). *Women in the Arab Armed Forces*. Civil-Military Relations in Arab States Program. Carnegie Middle East Center.
- Huntington, S. P. (1995). *El Soldado y el Estado*. Grupo Editor Latinoamericano.
- Infobae. (23 de enero de 2024). Servicio militar para mujeres en Colombia: requisitos, pasos y beneficios de enlistarse. *Infobae*. Recuperado de <https://www.infobae.com/colombia/2024/01/23/servicio-militar-para-mujeres-en-colombia-requisitos-pasos-y-beneficios-de-enlistarse/>
- Legis. (23 de marzo de 2023). Prestación del servicio militar seguirá siendo voluntaria para las mujeres. *Ambito Juridico*. Recuperado de <https://www.ambitorjuridico.com/noticias/constitucional/prestacion-del-servicio-militar-seguira-siendo-voluntaria-para-las-mujeres>

Los Angeles Times. (7 de marzo de 2023). *Colombia: mujeres vuelven al servicio militar tras 25 años.*

Recuperado de <https://www.latimes.com/espanol/internacional/articulo/2023-03-07/colombia-mujeres-vuelven-al-servicio-militar-tras-25-anos>

Masson, L. (2021). *Perspectiva de género en las fuerzas armadas y de seguridad.* Instituto Colombo-Alemán para la Paz - CAPAZ.

Ministerio de Defensa Nacional. (2018). *Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública.*

Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia. (2011). *Tratados Relativos a la Protección de la Mujer.* Vicepresidencia de la República de Colombia. Recuperado de <https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/FOTOS2020/Cartilla%20201%20Protecci%C3%B3n%20de%20la%20Mujer%20Impresa.pdf>

Moreno Hurtado, E., y Álvarez Sierra, W. (2017). Presupuestos políticos y jurídicos para la reparación integral de las víctimas de desplazamiento forzado en Colombia a causa del conflicto armado. *Via Inveniendi Et Iudicandi, 12(2)*, 117-147. <https://doi.org/10.15332/s1909-0528.2017.0002.06>

Newby, V. F., y Sebag, C. (2021). Gender sidestreaming? Analysing gender mainstreaming in national militaries and international peacekeeping. *European Journal of International Security*, 148–170.

Niño, C. (2016). Exportación de conocimiento: Colombia como proveedor de seguridad para la lucha contra el terrorismo y el crimen internacional. *Revista Via Inveniendi et Iudicandi, 11(2)*

ONU Mujeres. (2020). Gender mainstreaming: A global strategy for achieving gender equality and the empowerment of women and girls. New York: UN Women Headquarters.

Organización de los Estados Americanos. (1991). Fortalecimiento de la OEA en materia de derechos humanos. AG/RES. 1112 (XXI-0/91).

Organización del Tratado del Atlántico Norte - OTAN. (2018). *Summary of the National Reports of NATO Member and Partner Nations to the NATO Committee on Gender Perspectives.*

Picarella, L., y Guadarrama, P. (2022). ‘Igualdad de género’ o ‘equidad de género’ como derecho humano: un análisis del camino de Colombia frente a los retos de la agenda 2030. *Novum Jus, 16(2)*. Recuperado de <https://novumjus.ucatolica.edu.co/article/view/4675/4304>

Público. (09 de marzo de 2022). La capitana expulsada del Ejército tras denunciar acoso de género usa su última bala recurriendo a la ministra Robles. *Público.* Recuperado de <https://www.publico.es/politica/exclusiva-capitana-expulsada-ejercito-denunciar-acoso-genero-ultima-bala-recurriendo-ministra-robles.html>

Ramos, T. P. (2021). Avances en el Trabajo de las Fuerzas Militares de Colombia en torno a la Equidad de Género, el Enfoque Diferencial y la Prevención de Violencia basada en Género. *Revista Arista-Crítica, 1(1)*, 259-271.

Semana. (28 de enero de 2024). “Pensé en lo peor”: teniente de la Armada hizo grave denuncia sobre acoso sexual contra el comandante de brigada de Tumaco, Nariño. *Semana.* Recuperado de <https://www.semana.com/nacion/articulo/pense-en-lo-peor-teniente-de-la-armada-hizo-grave-denuncia-sobre-acoso-sexual-contra-el-comandante-de-la-brigada-de-tumaco-narino/202439/>

- Tirado, M., y Pinilla, J. (Eds.). (2020). *Mujer. Entre la violencia, las luchas y las reivindicaciones en 200 años de vida republicana*. Bogotá: Editorial ILAE. Recuperado de <https://libroselectronicos.ilae.edu.co/index.php/ilae/catalog/book/236>
- Tramontana, E. (2011). Hacia la consolidación de la perspectiva de género en el Sistema Interamericano: avances y desafíos a la luz de la reciente jurisprudencia de la Corte de San José. *Revista IIDH*, 141-181.
- Vásquez Hincapié, D. J., y Téllez Navarro, R. F. (2017). Del servicio militar obligatorio a la voluntariedad. *Via Inveniendi et Iudicandi*, 12, 11-35.