

Lineamientos y Formación Sobre Violencia de Género en el Ejército Nacional de Colombia.¹

Karen Daiana Restrepo Ayerbe.²

Sofia Areiza Flórez.³

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo describir los Lineamientos y la Formación sobre violencia de género en el Ejército Nacional de Colombia; utilizando un enfoque cualitativo, centrado en la identificación de documentos y normas jurídicas relacionadas con la violencia de género, así como los programas de formación implementados dentro de la institución militar. Como técnica de recolección de información se realizaron cuestionarios a militares sin distinción de género, rangos, o unidad laboral, para comprender sus conocimientos respecto a la formación militar recibida relacionada con violencia de género; entre los hallazgos se evidencia que los altos mandos reciben formación más completa y frecuente, mientras que los rangos inferiores tienen acceso limitado a estos programas. Se evidencia que, aunque el Ejército Nacional ha realizado esfuerzos significativos para cumplir con los lineamientos internacionales y nacionales sobre violencia de género, la implementación de estos programas presenta serias deficiencias. La formación actual no es suficiente y se recomienda la mejora de los programas, asegurando que sean integrales, continuos y en todos

¹ Trabajo para optar para el título de abogadas.

Asesora: Elvigia Cardona Zuleta y Ana María Roldán Villa.

2024

² Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, programa de Derecho, email:

Karen.restrepoay@amigo.edu.co

³ Estudiante de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, programa de Derecho, email:

sareizafl@amigo.edu.co

los niveles jerárquicos para promover una cultura de respeto de género en el Ejército Nacional de Colombia.

Palabras clave: Violencia de género, Ejército Nacional de Colombia, Formación militar, Lineamientos institucionales y Jerarquía militar

Abstract

The objective of this research is to describe the policies and training on gender violence in the National Army of Colombia; using a qualitative approach focused on the identification of documents and legal norms related to gender violence, as well as the training programs implemented within the military institution. As a data collection technique, questionnaires were conducted with military personnel without distinction of gender, rank or work unit, to understand their knowledge regarding the military training received related to gender violence; among the findings, it is evident that the high commands receive more complete and frequent training, while the lower ranks have limited access to these programs. It is concluded that although the National Army has made significant efforts to comply with international and national guidelines on gender-based violence, there are serious deficiencies in the implementation of these programs. Current training is inadequate, and it is recommended that the programs be improved, ensuring that they are comprehensive, continuous, and implemented at all hierarchical levels in order to promote a culture of gender respect in the Colombian National Army.

Keywords: Gender violence, National Army of Colombia, Military formation, Institutional guidelines, Military hierarchy

Introducción

El Ejército Nacional de Colombia es una institución creada para proteger la soberanía del territorio, y el orden constitucional, como expone el artículo 217 de la

Constitución Política de 1991; a pesar de ello se ha visto envuelta en escándalos mediáticos como el caso de la joven en Sabana de Torres que fue violentada sexualmente por 28 militares al interior de una base militar (Consejo de Estado,1990), o cuando dos militares activos haciéndose pasar por guerrilla, secuestraron y abusaron sexualmente a una joven en el municipio de Tame Arauca (Consejo de Estado, 2014) también, casos al interior de la institución, como el presunto abuso sexual por parte de un mayor del Ejército a una joven soldado que prestaba su servicio militar.(Procuraduría General de la Nación, 2023).

La problemática relacionada con la violencia de género en la institución genera un espacio poco seguro, evidenciando una deficiencia en la formación integral que reciben los militares frente al tema, y un cumplimiento lento en la difusión de los lineamientos al personal, resultado de ello una afectación histórica de los roles, debido a la materialización demorada en la inclusión de la mujer, específicamente a la labor de campo del combate, permitiendo superficialmente el liderazgo femenino en el mando de tropa, evidenciando violencia de género Zuluaga (2016).

El Ejército da cuenta de lineamientos existentes como la Directiva N.º 6 diseñada para:

Prevenir y atender el acoso sexual o por razón de sexo/género al personal civil y no uniformado de las instituciones de la Defensa Nacional, a través de la implementación de una ruta de atención con perspectiva de género, derechos humanos y diferenciación que permita la pronta resolución de los casos y la atención integral a las presuntas víctimas. En aquellas situaciones en las que la presunta víctima o agresor sea personal uniformado, se seguirán las normas establecidas por cada fuerza, iniciando las medidas de atención y asistencia correspondientes. (Directiva Permanente 6, 2022)

Siendo los lineamientos y la formación maneras significativas para evitar la perpetuación de la violencia de género que presenta la institución, se guía a describir, ¿cuáles son los lineamientos y la formación sobre violencia de género en las fuerzas militares del Ejército Nacional de Colombia? 1976-2023.

Se retoman antecedentes como la tesis de López (2022) *“La pertenencia de trabajar por la igualdad de género en las FF.MM y construir mecanismos y herramientas para*

enfrentar algún tipo de discriminación para las mujeres al interior de la institución militar”, donde se afirma una discriminación no visible por la recopilación de experiencias del personal militar femenino, recomendando poner en acción las rutas de prevención y atención frente a las violencias de género. También, la tesis de Zuluaga (2016) “Inclusión de la mujer en el campo de combate, una perspectiva de género”, que expone la afectación histórica de los roles debido a la materialización demorada en la inclusión de la mujer específicamente a la labor de campo desde el combate, permitiendo superficialmente el liderazgo femenino en el mando de tropa.

Para abordar la pregunta, el artículo se compone de dos capítulos, el primero enfocado a los lineamientos sobre violencia de género en la institución, para ello, se inicia por lo que se entiende como violencia de género, seguido los unos lineamientos internacionales y nacionales que comprenden la violencia de género en las FFMM, para así identificar los lineamientos al interior de la institución, como apartado final se resalta la labor de la Oficina de Género (OGENE). El segundo capítulo tiene como enfoque la formación, este inicia con la estructura del Ejército y sus rangos, seguido de las escuelas de formación de cada jerarquía y se finaliza resaltando la existencia del observatorio de género, siendo ello un avance significativo para la institución.

Metodología

Esta investigación se circunscribe en el paradigma cualitativo, el cual se centra en la comprensión profunda de fenómenos sociales complejos a través de la interpretación de datos no numéricos.

El término cualitativo hace referencia a un enfoque centrado en procesos que no se miden ni evalúan estrictamente, sino en la construcción social de la realidad, la relación entre el investigador y el sujeto de estudio y las limitaciones contextuales que influyen en la investigación; buscan respuestas a preguntas sobre cómo se crean las experiencias sociales y qué significan. Por otro lado, los estudios cuantitativos se centran en el análisis de las relaciones causales entre variables más que en los procesos. (Denzin, & Lincoln, V, 2020, pág. 7)

La investigación adopta un enfoque descriptivo, lo cual siguiendo a Hernández et al. (2014) para su desarrollo es necesario evaluar el contexto. En este contexto se examinan y describen las variables de estudio. Entre los aspectos importantes se encuentran el análisis de un fenómeno, la descripción de sus componentes, la conceptualización y el análisis de las variables de investigación.

Se optaron por estrategias de investigación, como la revisión documental que llevó a una identificación de documentos oficiales, leyes, decretos, directrices y políticas públicas del Ejército Nacional de Colombia relacionadas con la violencia de género que nos permitieron hallar los lineamientos existentes, éstas fueron adquiridas por medio de las plataformas oficiales, plataformas de jurisprudencia, y libros del Observatorio de género de la Escuela de Cadetes. Además, amparados en el artículo 23 de la Constitución Política de Colombia se enviaron derechos de petición a las escuelas de oficiales (ESMIC), suboficiales (EMSUB), y soldados (ESPRO), también se realizó la encuesta como técnica de investigación, con preguntas semi estructuradas, respondido aleatoriamente por personal militar sin distinción de rango o género, llegando a un total de 28 respuestas, a fin de corroborar el conocimiento del personal frente a la formación.

Resultado de lo anterior, se realiza una descripción en lineamientos, la formación recibida, y la claridad en conceptos por parte del personal, para responder a la pregunta: ¿cuáles son los lineamientos y la formación sobre violencia de género en el Ejército Nacional de Colombia? (1976 - 2023).

Capítulo 1

Lineamientos Sobre Violencia de Género en el Ejército Nacional de Colombia

Para la identificación de los lineamientos en este capítulo, se parte de lo que se entenderá sobre violencia de género, seguidamente se determina los alcances internacionales y nacionales de los lineamientos sobre violencia de género en el contexto militar, seguido a ello se expone el cumplimiento institucional que hay frente a lineamientos sobre violencia de género, finalizando con la OGENE siendo esta oficina un gran avance para la institución. Se hace relevante antes de la identificación de los lineamientos resaltar cinco líneas de acción frente a las violencias de género que Zuluaga (2016) resume de la siguiente manera: Primero, promoción

y prevención, creando políticas de implementación sobre equidad de género e inclusión del personal femenino en la institución; segundo, formación, incluyendo el tema de violencia de género en el currículo de las diferentes escuelas de formación; tercero, investigación, identificando las debilidades y aportando posibles soluciones; cuarto, garantías de derechos, generando una diferenciación de derechos que atraviesan las mujeres respecto a los hombres, y quinto; seguimiento y monitoreo, por medio de la implementación de sistemas de información.

Violencia de Género

El 20 de diciembre de 1993 ocurría un hecho histórico en defensa de los derechos de las mujeres, pues sería aprobada la Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la mujer, en las Naciones Unidas.

En dicha declaración se define la violencia contra la mujer como:

Todo acto de violencia basado en el sexo de la mujer que le cause daño físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de su libertad, tanto en la vida pública como en la privada. (Asamblea General, Naciones Unidas, 1993, art 1).

Lo anterior es considerado como el primer instrumento internacional en abordar concretamente la violencia de género contra la mujer como una violación a los derechos humanos universales, porque como dice Bosch et al (2000) dejó de ser un hecho aislado y privado de cada persona, para convertirse en un asunto de carácter público; si bien este avance fue fundamental para los derechos humanos, este es enfocado solo en el sexo femenino, mas no abarca el género, pues “un caso de violencia contra la mujer puede interpretarse como violencia de género, pero no todos los casos de violencia de género son casos de violencia contra la mujer.” (Radi & Pérez, 2018, pág. 73), porque el sexo como lo expone Espinar et al (2007) refiere al componente biológico mientras que el género refiere de una construcción socio cultural.

Ahora, el otro gran concepto a definir es el de violencia, en este punto la academia no ha logrado llegar a un consenso general, por lo que la discusión continúa abierta, sin

embargo, para propósitos prácticos vamos a tomar las definiciones realizadas por Espinar et al, (2007) donde afirma que la violencia no supone ubicarla estrictamente en un acto físico, ni sólo contra la mujer, sino que compone una cantidad de actos, comportamientos, repetitivos o no, que pueden lastimar a cualquier persona tanto física como emocionalmente (pág. 191)

Galtung (1969) plantea un triángulo de la violencia donde enmarca tres tipos: violencia directa; como la expresión física y verbal, que es fácilmente identificable, la violencia estructural; que responde a la injusticia social, y la violencia cultural; que responde a la esfera simbólica que termina de perpetuar la violencia directa y la estructural, este triángulo es práctico para entender, entre otras cosas, las formas en que opera las violencias de género, es por ello que no se puede hablar solo de violencia contra el sexo, sino ir más allá de componentes socioculturales.

Paralelo al triángulo de Galtung, en relación a la violencia directa, el artículo 2 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer (ONU, 1993) señala la violencia física, sexual y psicológica, perpetrada tanto por familia, comunidad y el Estado como elementos visibles, estas actuaciones presentan actos de agresión que se expresan de forma clara y directa, también se puede agregar como dicen Espinar et al (2007) la violencia económica y social.

Finalmente, es importante comprender que el mundo vive diariamente todos los tipos de violencia que menciona Galtung: la directa, la estructural y la simbólica, y entender estas problemáticas sociales desde una mirada integral, ayuda a comprender las relaciones de poder creadas para que operen estas violencias, permitiendo así un análisis que lleve a plantear campos de acción mucho más claros para propiciar un cambio directo a las violencias de género, como lo son en este caso la identificación de los lineamientos, partiendo desde la creación internacional pasando por la adaptación nacional, e identificar la existencia institucional de lineamientos sobre violencia de género en el Ejército Nacional.

Marco Internacional



El 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU) aprobó la Resolución 217 A (III), conocida como la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Este documento estableció las bases para promover la participación activa de las mujeres en la vida social y política, marcando un punto de inflexión en la transformación de la sociedad, incluidas las instituciones públicas, con especial impacto en las estructuras militares.

Años más tarde, el 18 de diciembre de 1979, se creó el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) como parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. Además, el 16 de diciembre de 1966, la ONU adoptó el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, marcando un avance significativo hacia el reconocimiento de nuevos derechos para toda la sociedad.

La ONU adoptó la Resolución 3763 de 1982 sobre la participación de las mujeres en la promoción de la paz y la cooperación internacional, y el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas emitió la Resolución 1325 de 2000, que tiene como objetivo generar un aumento la participación de las mujeres en la construcción de la paz, la perspectiva de género y la estabilidad política y social. Esta resolución fue crucial para que se incluyera la perspectiva de género en las FF.MM. colombianas, lo que significó un paso hacia la verdadera inclusión de las mujeres en las fuerzas armadas sin distinción de los hombres.

Adicional a esto, tanto la resolución 2086 y la 2122 de 2013 de la ONU, contemplan la participación de las mujeres en misiones de paz y empoderamiento y liderazgo, respectivamente, invitan a llegar a una meta de paridad de por lo menos el 30% de todo el personal de las fuerzas militares.

Marco Nacional



Con toda la influencia internacional el marco normativo nacional va proporcionalmente a sus creaciones, es así como se inicia con la ley 74 de 1968 por la cual se da ingreso de Colombia al Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos, así mismo bajo el decreto 2337 de 1971, se permitió el ingreso de mujeres a la fuerza Pública, adicional, la ley 24 de 1974 y el Decreto 2820 del mismo año, otorga legalmente iguales derechos a los hombres y mujeres, abriendo campo a que se permitiera el ingreso de las mujeres al Ejército Nacional de Colombia en el área administrativa mediante el decreto 2129 del 7 de octubre de 1976.

Por otro lado, Colombia ratificó la CEDAW el 19 de febrero de 1982, mediante la Ley 51 de 1981, siguiendo las propuestas internacionales. Nos acercamos a un nivel importante de cambio sistémico en la nación, llegamos a la Constitución de 1991, que es crucial para salvaguardar los derechos fundamentales donde vale la pena mencionar especialmente el Artículo 13, que establece que todas las personas nacen libres e iguales; y así mismo se ratificó la Convención Belem Do Para en 1995 a través de la Ley 248, seguido se crea la Ley 581 de 2000, que propone una paridad en los cargos públicos de hasta el 30%. Seguido la Ley 1862 de 2017, que es el Código Disciplinario Militar, en su artículo No. 17 numeral 8, señala que se deben poner en marcha iniciativas para prevenir la discriminación entre superiores y subordinados. No obstante, la ley no detalla cómo prevenir la discriminación entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la institución.

Finalmente, resaltar que la sentencia de la Corte Constitucional sobre delitos contra el DIH y los DDHH del 2014, resuelve que debido a la afluencia de casos sobre violencia sexual y violencia de género por parte del personal uniformado, se exhorta a las Fuerzas Militares a instruir su personal sobre Derechos Humanos con especial enfoque a las perspectivas de género y no discriminación, lo que llevó al Ejército Nacional a iniciar acciones para contrarrestar la problemática, por lo que se inicia la creación de una serie de lineamientos institucionales con este objetivo.

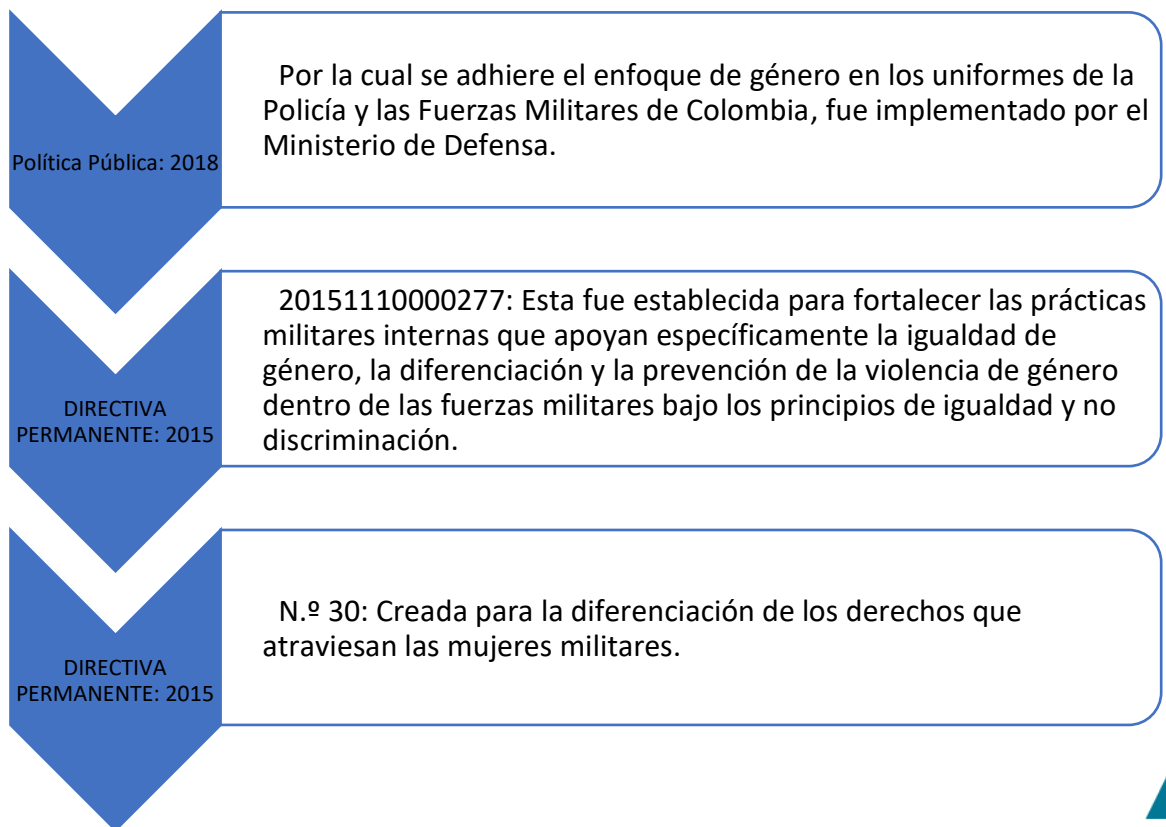
Marco Normativo Institucional

Para lograr comprender la normativa al interior de la institución se denota importante recalcar que el Ejército Nacional como Institución Pública tiene sus formas de difusión, como lo son, las directivas permanentes las cuales recopila diferentes resoluciones, normativas,

directrices frente un tema en específico y éstas son difundidas por el Comando General del Ejército siendo esto el máximo escalafón Jerárquico al interior de la institución, no sin desconocer que las fuerzas públicas obedecen al Ministerio de Defensa Nacional, por lo que se puede observar en otros lineamientos, como la cartilla de Política Pública sobre la Transversalización del enfoque de género para las mujeres uniformadas, que fue creada directamente por el Ministerio de Defensa, abarcando a nivel general todas las fuerzas militares y la Policía, que aunque sea a nivel general, se adapta dentro de la institución objeto de éste artículo;

Tabla 1

Compilación de normativa interna relacionada con violencia de género al interior del Ejército Nacional



DIRECTIVA
PERMANENTE 2016

N.º 01020: Importante porque es donde se regenera la prevención de la violencia de género, la diferenciación y las directrices de género para el Ejército Nacional.

DIRECTIVA
PERMANENTE: 2022

N.º 065: Creada para implementar la igualdad de oportunidades y prevención de Violencias Basadas en Género

DISPOSICIÓN: 2020

N.º 11: Por la cual se crea y se activa la Oficina de Género en el Ejército Nacional de Colombia (OGENE) como dependencia orgánica del segundo comando del Ejército (SECEJ)

RESOLUCIÓN: 2018

N.º 2795: En la cual se adopta la política de neutralización de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública para los años 2018-2027.

RESOLUCION: 2020

Nº 3010: Se aplican medidas para promover la igualdad de género y prevenir la violencia de género en el sector público, con especial atención a la violencia sexual.

Dentro de los lineamientos sobre violencia de género hay una compilación de lineamientos diseñados a la inclusión de la adaptación femenina en la institución, por lo que

no es vano evidenciar que estos responden a varios factores que continúan siendo barreras que enfrentan las mujeres, las cuales incluyen:

Discriminación: Aunque se han llevado a cabo iniciativas para promover la igualdad de género en las fuerzas armadas, persisten estereotipos de género profundamente arraigados que limitan la inclusión de mujeres en determinadas áreas y roles. (Quiñones Márquez, 2003)

Esto ha traído como lo señalan Corciones et al, (2020) que algunos hombres militares perfilen el trabajo de la mujer en asuntos administrativos más no operativos, ya que “la guerra más que apoyo logístico es de apoyo físico; siendo esta visión una forma de perpetuación de los estereotipos de género que desencadenan en una división de trabajo según el sexo”. (pág. 16)

Dificultades en la vida familiar: Las mujeres en el ejército pueden encontrar dificultades particulares al intentar equilibrar sus responsabilidades militares y familiares, lo que puede restringir su capacidad para avanzar en su carrera y tener éxito profesionalmente. (Quiñones Márquez, 2003).

El 7 de octubre de 1976, el Decreto 2129 permitió el ingreso de las primeras 12 mujeres como oficiales en los cuerpos administrativos de la Escuela Militar de Cadetes «General José María Córdova». Estas mujeres se destacaron en diversas áreas, incluyendo medicina, odontología, bacteriología, arquitectura, derecho, contaduría, administración de empresas y ciencias de la educación (Barreto et al., 2020). Posteriormente, el 1 de julio de 1983, 84 mujeres se unieron a la Escuela Militar de Suboficiales «Sargento Inocencio Chinca» para avanzar en su formación como suboficiales administrativos, enfocándose en técnicas pedagógicas, enfermería, farmacia, sistemas, contabilidad y secretariado.

Un avance significativo fue que 48 mujeres fueron seleccionadas por la Escuela de Cadetes Militares para capacitarse en inteligencia militar, logística y comunicación. (Revista de Estudio en Seguridad y Defensa, 2020, pág. 381). Esta modalidad militar comprende bajo el mandato de campo, no es administrativo, sino que a esa fecha las mujeres militares empezaron a formarse para poder liderar en el campo de combate y tener a su mando

escuadrones, estando en la misma posición laboral que un hombre. Es así como se puede desarrollar la siguiente tabla con algunos datos relevantes:

Tabla 2

Compilación de datos relevantes al protagonismo femenino militar.

1976	<ul style="list-style-type: none">• Ingreso de las Mujeres al cuerpo Oficial Administrativo del Ejército Nacional
1983	<ul style="list-style-type: none">• Ingreso de personal femenino como suboficiales administrativas.
2009	<ul style="list-style-type: none">• Ingreso de las mujeres en carrera de arma, con mando de tropa.
2012	<ul style="list-style-type: none">• Primera mujer Sargento Mayor del Ejército.
2013	<ul style="list-style-type: none">• Primera mujer General del Ejército.
2014	<ul style="list-style-type: none">• Primera Mujer Piloto de ala fija en el Ejército.
2021	<ul style="list-style-type: none">• Primera mujer piloto de Helicóptero UH- 1N en el Ejército Nacional de Colombia
2023	<ul style="list-style-type: none">• Primera mujer Sargento Mayor del Comando Conjunto de las Fuerzas Militares.

En base a los lineamientos sobre violencia de género y sus avances se destaca la

Oficina de Género

La cual fue creada mediante disposición N.º 011 de 2020, por el Comando General del Ejército Nacional para el apoyo directo a la creación y difusión de estos lineamientos, siendo el Ejército la única fuerza que cuenta con esta oficina, la cual tiene como propósito el fortalecimiento institucional frente a temas de género que puedan ocurrir con el personal perteneciente a la institución, incentivando la implementación de los lineamientos que abarca la institución para mejoría del tema.

Para efectos de verificar el actuar de la OGENE se realizó un Derecho de Petición (Comando General de las Fuerzas Militares, derecho de petición, 4 de abril de 2024) a la Oficina, interrogando sobre su director/a, su capacidad administrativa, su propósito, y los objetivos alcanzados.

Se logró identificar que la OGENE cuenta con una sola oficina a nivel general dirigida por una mujer Teniente coronel, esta se encuentra en la capital del país; Bogotá, y se articula con 542 grupos focales en terreno; adicional a ello, dentro de sus funciones consta de: acompañar y promover la Política Pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado, creación y difusión de lineamientos internos sobre violencia de género, definir la prevención y promoción de estrategias para las violencias basadas en género, generar investigaciones tanto cualitativas y cuantitativas que faciliten la toma de decisiones en directivas con enfoque de género, y la generación de alianzas para el fortalecimiento institucional frente al tema.

Dentro de los destacados avances de la OGENE está.

El DECÁLOGO, que es un instrumento de difusión institucional que permite reconocer, e identificar los comportamientos violentos y discriminatorios que el personal uniformado puede tener normalizado, permitiendo una conciencia general frente a las VBG.

El ACOSOMETRO, es un material pedagógico que visibilizarían los comportamientos negativos frente a las VBG, y este al igual que el acoso metro son difundidos en cada batallón por el profesional de psicología o derecho encargado para esta labor.

La RUTA DE ATENCIÓN INTEGRAL PARA LAS VBG: Esta creación ha sido de gran impacto para la institución, ya que permite la promoción, y prevención de las VBG, dividida en la ruta de protección, ruta de atención en justicia, y ruta de atención en salud.

Capítulo 2

Identificación de la Formación Sobre Violencia de Género en los militares del Ejército Nacional de Colombia.

Para efectos de la identificación de la formación sobre violencia de género, en éste capítulo toma relevancia impartir de la historia y conformación del Ejército hasta la actualidad, trayendo con ello una ubicación al lector sobre el entendido jerárquico y organizacional que maneja la institución, seguido, adentrarnos en la formación recibida en las Escuelas Militares de los distintos rangos y la creación del observatorio de género en respuesta al cumplimiento de los lineamientos, se finaliza con unas encuestas que constatan la formación recibida

Ejército Nacional

En el año 1810 inició el Ejército como institución creada para defender la soberanía del país, como resultado de la independencia de Colombia, aunque no sino hasta 1819 donde se inicia formalmente el Ejército Nacional, allí es donde surge la primera estructura del Ejército, creando la primera división, que comprende el área general desde una organización centralista en la capital, pero a lo largo de los años y las victorias en batalla, como por ejemplo la guerra de los mil días, se fue dando estructura a la institución, viendo la necesidad de crear escuelas de formación, para que en 1914 se fundara la Escuela Militar de Cadetes José María Córdoba (ESMIC) ([Reseña Histórica del Ejército], S. F.), y así a lo largo del tiempo se fue diseñando a lo que conocemos hoy en día como institución, aportando 8 divisiones que se

extienden a todo el territorio Nacional, con personal de Oficiales, Suboficiales, Soldados de Carrera, Soldados Regulares que prestan su servicio militar, y llegando incluso a ser uno de los Ejércitos más numerosos de Latinoamérica. (Pasquale, 2019).

Figura 3

Organigrama Ejército Nacional de Colombia 2023



Figura 4

Rangos Ejército Nacional de Colombia

OFICIALES	SUBOFICIALES	SOLDADOS
General, Mayor General, Brigadier General, Coronel, Teniente Coronel, Mayor, Capitán, Teniente, Subteniente.	Sargento Mayor de Comando Conjunto, Sargento Mayor de Ejército, Sargento Mayor de Comando, Sargento Mayor, Sargento Primero, Sargento Viceprimero, Sargento Segundo, Cabo Primero, Cabo Segundo, Cabo Tercero.	Soldados Profesionales, Soldados Regulares prestando su servicio Militar.

ESCUELA MILITAR DE CADETES JOSÉ MARÍA CÓRDOVA (ESMIC): Allí se forman líderes, comandantes de pelotón, profesionales de las ciencias militares y otros. Cuenta con cadetes masculinos y femeninos en sus clases, que actualmente estudian formación profesional en ciencias militares y carreras complementarias. (EJC, 2021).

ESCUELA DE SUBOFICIALES INOCENCIO CHINCÁ (EMSUB): Es la institución militar responsable de la formación de los futuros suboficiales del Ejército Nacional, proporcionando una doctrina militar de alta calidad y una educación integral en diversas áreas tecnológicas. (EJC, 2021).

ESCUELA DE SOLDADOS PROFESIONALES (ESPRO): La misión de la Escuela de Soldados Profesionales Pedro Pascasio Martínez Rojas es formar y capacitar a los futuros soldados profesionales, fundamentándose en los principios del respeto a los derechos humanos, así como en la promoción de valores y el cumplimiento del código de honor. (EJC, 2021).

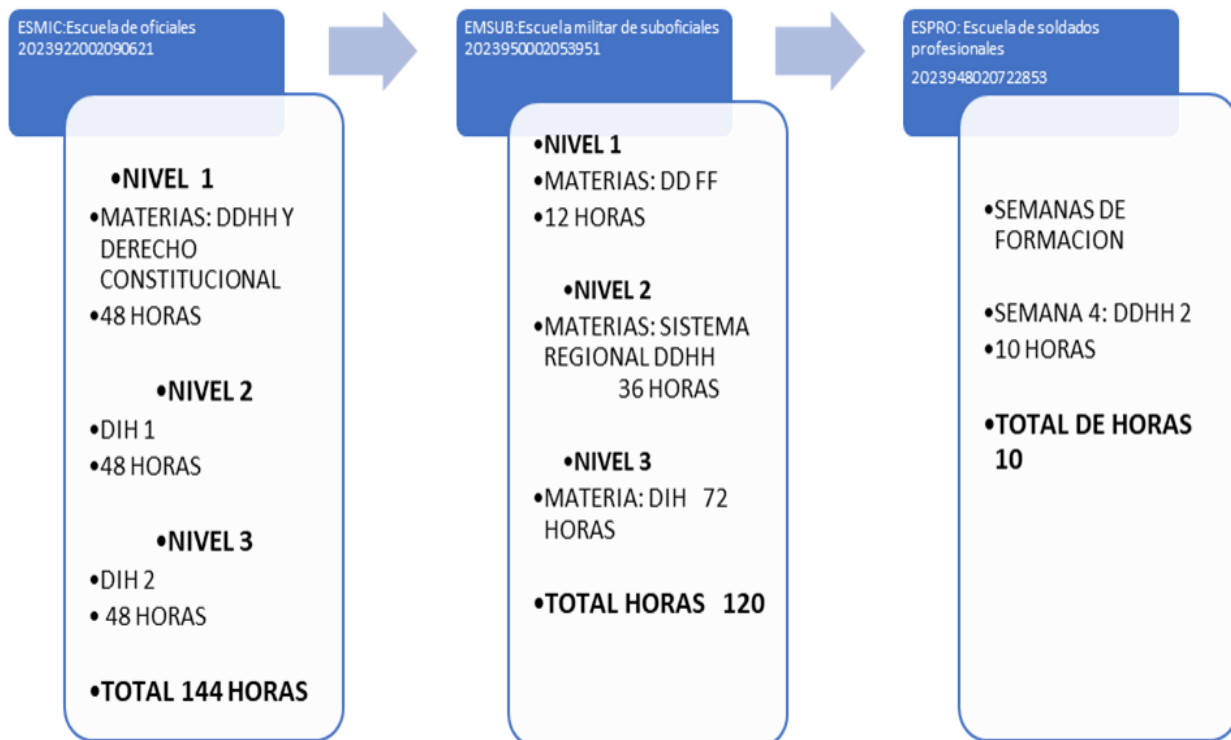
Formación Sobre Violencia de Género en las Escuelas Militares

Para la indagación en las escuelas sobre materias que integren el conocimiento de violencia de género, se envió un derecho de petición a las distintas (Comando General de las Fuerzas Militares, derecho de petición, 12 de septiembre de 2023), (Comando General de las Fuerzas Militares, derecho de petición 20 de septiembre de 2023), (Comando Central de las Fuerzas Militares, derecho de petición, 8 de septiembre de 2023), con la solicitud de indicar en qué parte del pensum de los estudiantes abarcan temas de diversidad de género, delitos sexuales, violencia sexual en contexto de guerra, violencia de género, normativa institucional, nacional, e internacional sobre violencia de género, y la respectiva intensidad horaria.

Esto con el propósito de identificar la educación obtenida a lo largo de la carrera en las fuerzas armadas por parte de las escuelas militares de oficiales, suboficiales, y soldados profesionales sobre violencia de género en los militares del Ejército Nacional de Colombia, llegando como resultado a la siguiente tabla:

Figura 5

Variaciones formativas entre las diferentes escuelas de formación del Ejército Nacional de Colombia.



En la cual se evidencia la desproporción del conocimiento adquirido dependiendo de la jerarquía, siendo preocupante las horas dadas por la ESPRO a sus soldados, ya que estos tienen más posibilidades de enfrentarse al campo de acción, cercanía con la población civil, aislamiento en zonas rurales, entre otros, y por lo tanto merecen más capacitación, incluso igualarse a la ESMIC que es donde se forman los futuros comandantes, ya que las VBG no tienen distinción de jerarquía y toda una institución se puede ver envuelta en el enigma de un caso de VBG.

Es valioso complementar a lo anterior, con la creación en la Escuela Militar de Cadetes, del:

Observatorio de Equidad de Género, Seguridad y Fuerza Pública.

Como se fija en Zuluaga (2016), el objetivo principal de la política liderada por la Ministerio de Defensa Nacional (2010) es garantizar la igualdad de género y empoderar al

ser humano en las ciencias militares utilizadas para avanzar en la seguridad nacional, la defensa, el desarrollo y la modernización, reconociendo el valor de la mujer en la institución. Así que esta área ha sido crucial, ya que es donde se lleva a cabo la investigación para tratar de visualizar las cuestiones relacionadas con la dinámica de género que se producen dentro de la organización y ofrecer posibles soluciones (Calcetero, 2018, p. 152). Este observatorio garantiza la educación de alta calidad que surge en la ESMIC realizando estas investigaciones que apoyan el avance a la concientización de las VBG al interior del Ejército Nacional, como ejemplo el libro *Caleidoscopio: Estudios sobre feminidades y perspectiva de género en el contexto militar colombiano*. (2019). Sello Editorial ESMIC.

Encuestas

A efectos de validar el conocimiento recibido durante la formación en las escuelas y a lo largo de su carrera militar, se realizaron encuestas virtuales, con preguntas semi estructuradas, al personal militar colombiano aleatoriamente, sin discriminación de género, rango, o unidad perteneciente, llegando a un total de 28 respuestas, donde se realizaron cuatro preguntas, las cuales dieron como resultado el siguiente producto:

A la pregunta si ¿tiene conocimiento sobre lo que significa violencia de género? de las 28 respuestas todas fueron positivas; siguiendo con la pregunta, si durante su formación militar ¿se instruyó sobre violencia de género? donde el 25% de la población encuestada refiere no haber recibido ningún tipo de instrucción sobre VBG en su formación académica.

Frente a la pregunta si ¿Tiene conocimiento sobre Políticas, lineamientos, planes de trabajo, parámetros, y acciones que lleva a cabo el Ejército Nacional para erradicar la Violencia de género? ¿Cuáles?, el 35.7% de los encuestados respondieron negativo, el resto responde de manera general el conocimiento de la existencia de la OGENE y la directiva N° 65, pero no ahondan en ello. Por último, respecto a la pregunta; si ¿Conoce la Oficina de Género (OGENE) y sus funciones? Al ser una pregunta mixta se acciona dos tipos de respuesta, donde la cuantitativa refiere que, de 28 encuestados, 13 no tenían conocimiento sobre la Oficina de Género, esto equivale a un 46.4% de personal entrevistado que no sabía qué era la OGENE y sus funciones, y frente a la respuesta cualitativa se destaca que las

respuestas fueron vacías, ya los que respondieron que sí la conocían, pero no sabían cuáles eran sus funciones.

Conclusiones

Reconociendo el fin de la pregunta propuesta para el presente artículo, **describir ¿Cuáles son los Lineamientos y la Formación sobre violencia de género en los militares del Ejército Nacional de Colombia?** Habiendo planteado una división temática en la introducción, se expone frente a los:

LINEAMIENTOS: El Ejército Nacional de Colombia consta de la positivización de lineamientos sobre violencias basadas en género, contando con amplia normativa institucional, esto a cumplimiento internacional y nacional, pero se hace valioso indicar que este cumplimiento a pesar de ser paulatino es lento, ya que entre un avance y otro pasaron varios años, ejemplo de ello, es que el Ejército formalmente tuvo sus inicios en 1819, pero no es sino hasta 1976 que permiten el ingreso de las mujeres oficiales al área administrativa, es decir, casi 157 años después, recalcando que desempeñaban sus funciones sólo en el área administrativa, siguiendo el orden cronológico, en 1983 se permite el ingreso a mujeres militares para el rango de Suboficiales en el área administrativa, esto es 7 años después de la oportunidad a la jerarquía alta, identificando paralelamente una diferenciación de poderes muy marcada que puede resultar en abusos del mismo; siguiendo con ello, en 2009 se permite el ingreso de mujeres no solo en la parte administrativa, sino en la parte del manejo de armas, es decir, casi 26 años después se les permitió llegar a este acceso que las pone al mismo nivel que un militar hombre; y así también es válido resaltar que en el 2018, esto es 42 años después de que las mujeres tuvieran ingreso a el Ejército, se creó la Política Pública Sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública.

A lo que también se deja en evidencia que la agilización de estos lineamientos tuvo un empujón por parte de la Corte Constitucional, ya que a partir de la sentencia hito del 2014 sobre delitos contra DIH y DDHH se empezaron a encontrar las directivas a partir de esta fecha, esto sin desmeritar que el Ejército cuenta con un robusto cumplimiento en sus lineamientos.

OFICINA DE GÉNERO: Se resalta de manera significativa que es la única fuerza militar que cuenta con una Oficina de Género, aunque, como se planteó en el artículo, el Ejército es una institución muy extensa pero organizada, aún no ha habido una extensión de la oficina al resto de la institución, sino que es una iniciativa centralizada, por lo que la Oficina ha quedado en desventaja frente a la difusión de los lineamientos, pues es difícil abarcar una institución tan grande con sólo una Oficina a nivel general sin merecer la importancia que tiene, por lo que se recomienda al menos extender una oficina por división. Esta desventaja no deja atrás la labor que cumple la OGENE y los avances significativos que ha tenido como la creación de las rutas de atención a VBG, la difusión del acoso metro y decálogo.

ESCUELAS DE FORMACIÓN: Se evidenció de manera intensa una diferenciación en las formaciones recibidas por parte de los militares dependiendo de su jerarquía, por lo que los oficiales a diferencia de Suboficiales y soldados cuentan con una instrucción mucho más amplia frente a derechos humanos y especialmente a las violencias de género, e incluso es importante aclarar que la Única Escuela de Formación con Observatorio de Género es la Escuela de Oficiales, es preocupante esta diferenciación, ya que todo el personal sin discriminación alguna se puede ver envuelto en una situación de violencia de género, lo cual nos hace recomendar el mejoramiento de la intensidad horaria, el enfoque de las temáticas, y la expansión del observatorio de género a las demás escuelas.

OBSERVATORIO DE GÉNERO: Es relevante la creación de este observatorio ya que se torna valioso para el progreso de la concientización en el personal militar frente a las violencias basadas en género, extendiendo sus funciones no sólo en la formación del nuevo personal militar, sino que también aporta a los lineamientos internos, con sus investigaciones, propuestas de soluciones, y visibilizarían de las problemáticas.

Las encuestas realizadas Las encuestas realizadas en el marco de esta investigación no constituyen la base principal de la misma, sino que fueron utilizadas como un mecanismo de verificación complementario para corroborar los resultados obtenidos a través de los otros métodos de investigación. Su objetivo fue validar y refinar los hallazgos previos, proporcionando una visión más integral y precisa del tema estudiado. De esta manera, las encuestas jugaron un papel secundario pero fundamental en la validación de la investigación.

Los resultados obtenidos a través de este instrumento se han utilizado para enriquecer y profundizar en la comprensión del tema objeto de estudio.

Referencias Bibliográficas

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

Arango Pajón, G. L. (2013). La investigación socio jurídica: itinerario para que el derecho cruce el umbral de la esperanza. En M. E. Bedoya Toro, G. L. Arango Pajón & J. E. Vásquez Santamaría (Eds.), *Tendencias de la enseñanza y de la investigación en derecho* (pp. 217-223). Medellín: Ediciones Un aula.

Barreto Romero, J., Ortiz Forero, M., Danilo Cely, C. (2020). *Revisión histórica de la incorporación y participación de la mujer en el arma de Infantería del Ejército Nacional de Colombia*. Estudios en seguridad y defensa.

Bosch, E. y Ferrer V. (2000) La violencia de género: De cuestión privada a problema social. *Psychosocial Intervention*, 9 (1), 2000, pages. 7-19. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179818244002>

Calcetero Gutiérrez, J. (2018). Representaciones sobre la categoría género de cadetes y alféreces en la Escuela Militar De Cadetes «General José María Córdova». *Revista Republicana*, 24, 145–161. <https://doi.org/10.21017/rev.repub.2018.v24.a44>

Calderón, M (2019) *Configuración de los roles de género en las mujeres pertenecientes al ejercicio nacional de Colombia y sus implicaciones en el sistema familiar*. [Trabajo de Grado Pregrado, Universidad Externado de Colombia]. <https://doi.org/10.57998/bdigital.handle.001.2336>

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

Canal Enciclopedia financiera (16 de octubre de 2018). *Organizaciones jerárquicas* - enciclopediafinanciera.com [Archivo de Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=7Mt1E15_JTQ&t=5s

Congreso de la República de Colombia. (26 de diciembre de 1968). Ley por la cual se aprueban los "Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de Derechos Civiles y Políticos, así como el Protocolo Facultativo de este último, aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en votación unánime, en Nueva York, el 16 de diciembre de 1966". [LEY 74 DE 1968]. SUIN. [https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1622486#:~:text=LEY%2074%20DE%201968&text=\(diciembre%2026\)-,por%20la%20cual%20se%20aprueban%20los%20%22Pactos%20Internacionales%20de%20Derechos,16%20de%20diciembre%20de%201966%22](https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1622486#:~:text=LEY%2074%20DE%201968&text=(diciembre%2026)-,por%20la%20cual%20se%20aprueban%20los%20%22Pactos%20Internacionales%20de%20Derechos,16%20de%20diciembre%20de%201966%22).

Congreso de la República de Colombia. (20 de diciembre de 1974) Ley por la cual se reviste al presidente de la República de facultades extraordinarias y se dictan otras disposiciones. [Ley 24 de 1974] SUIN. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1580457>

Congreso de la República de Colombia. (02 de junio de 1981). Ley Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. [Ley 51 de 1981]. F.P. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14153#:~:text=ART%20C3%20DCULO%2015,-,1.,el%20ejercicio%20de%20esa%20capacidad>.

Congreso de la República de Colombia. (29 de diciembre de 1995). Ley Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil. [LEY 248 DE 1995]. D.O: http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0248_1995.html

Congreso de la República de Colombia. (31 de mayo de 2000). Ley por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones. [Ley 581 de 2000]. D.O: 44.026 https://www.oas.org/juridico/PDFs/Mesicic5_col_RJ_anex42.pdf

Congreso de la República de Colombia. (04 de agosto de 2017). Ley por la cual se expide el Código Militar Disciplinario. [Ley 1862 de 2017]. D.O: 50.315. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1862_2017.html

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo (20 de julio de 1990). SCA 6085 [M. P: Uribe, J.].

Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo (09 de octubre de 2014). SCA 29033 [M. P: Pazos, R.].

Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991). Artículo 217 [Título VII]. Senado.

Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991). Artículo 13 [Título II]. Senado.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Septiembre de 1979.

Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer. Diciembre de 1952

Corcione, M; Cabrera, L y Latorre, E (2020) *Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia: estudios transversales de su participación en las filas*. Sello Editorial ESMIC. <https://librosesmic.com/index.php/editorial/catalog/book/39>

Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16 (2), 270-275. <https://www.psicothema.com/pdf/1193.pdf>

Cuenca, Y. (2011). La participación de algunas mujeres en el Ejército Nacional de Colombia. *Revista la Manzana de la Discordia*, 6 (2), 57-63.
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/53782?locale-attribute=en>

De la hoz, M (S.F) *La mujer en las Fuerzas Armadas de Colombia y España: agente de reconstrucción social durante el posconflicto*. [optar por el título de abogada, Universidad Católica de Colombia] <http://hdl.handle.net/10983/15790>

Declaración Universal de Derechos Humanos. Diciembre de 1948.

Ejército Nacional de Colombia (15 de julio de 2021) *Escuelas de formación*.
<https://www.ejercito.mil.co/escuelas-de-formacion/>

Ejército Nacional de Colombia (17 de julio de 2023) *Misión institucional*.
<https://www.espro.mil.co/mision-institucional/>

Ejército Nacional de Colombia (17 de julio de 2023) *Visión institucional*.
<https://www.ejercito.mil.co/vision-institucional/>

Ejército Nacional de Colombia (19 de marzo de 2022) *Grados y Distintivos*.
<https://www.ejercito.mil.co/grados-y-distintivos/>

Ejército Nacional de Colombia (2 de noviembre de 2023) *Organigrama*.
<https://www.ejercito.mil.co/organigrama/>

Ejército Nacional de Colombia (2 de septiembre de 2021) *Insignias*.
<https://www.ejercito.mil.co/insignias-del-arma/>

Ejército Nacional de Colombia (25 de febrero de 2022). *Divisiones*.
<https://www.ejercito.mil.co/divisiones/>

El presidente de la República de Colombia. (08 de diciembre de 1971). Decreto ley Por el cual se reorganiza la Carrera de Oficiales y Suboficiales de las Fuerzas Militares. [Decreto 2337 de 1971]. SUIN. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1765579>

El presidente de la República de Colombia. (30 de diciembre de 1974) Decreto por el cual se otorgan iguales derechos y obligaciones a las mujeres y a los varones. [Decreto 2820

de 1974]. SUIN. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1493529#:~:text=%22La%20patria%20potestad%20se%20suspende,continua%20en%20ejercicio%20de%20aquella.>

Escuela Militar de Cadetes (2024) *Misión y visión*. <https://www.esmic.edu.co/la-escuela-militar/mision-y-vision/12>

Escuela Militar de Suboficiales Sargento Inocencio Chincá (9 de octubre de 2023) *Misión*. <https://www.emsub.mil.co/mision-286416/>

Escuela Militar de Suboficiales Sargento Inocencio Chincá (9 de octubre de 2023) *Visión*. <https://www.emsub.mil.co/vision-286417/>

Espinar, E. y Mateo, M (2007) Violencia de género: reflexiones conceptuales, derivaciones prácticas. *Papers* 86 pages. 189-201. <https://papers.uab.cat/article/view/v86-espinar-mateo/pdf-es>

Figueroa, E. y Salamanca, A. (1-4 de octubre de 2019) *Historia Militar*. XIX Congreso Colombiano de Historia. <https://asocolhistoria.org/wp-content/uploads/2021/02/05.-MCH2019-S1-HM.pdf>

La República. (28 marzo de 2022). Los países que lideran en fuerza militar gracias al personal activo y el de sus reservas. <https://acortar.link/RyB5wZ>

Ley 1257 DE 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. 4 de diciembre de 2008.

López, V (2022) *La pertenencia de trabajar por la igualdad de género en las FF.MM y construir mecanismos y herramientas para enfrentar algún tipo de discriminación para las mujeres al interior de la institución militar*. [Tesis Maestría, Universidad Santo Tomás] <https://repository.usta.edu.co/handle/11634/47674>

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. (2016). *Violencia Basada en Género: marco conceptual para las políticas públicas y la acción del estado*. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú. <https://repositorio.aurora.gob.pe/handle/20.500.12702/12>

Organización de las Naciones Unidas. (10 de diciembre de 1948). Resolución 217 A (III). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1979). Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/es/treaty-bodies/cedaw>

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women>

Organización de las Naciones Unidas. (03 de diciembre de 1982). Resolución 3763. Mujeres, paz y seguridad. <https://dppa.un.org/es/women-peace-and-security>

Organización de las Naciones Unidas. (31 de octubre de 2.000). Resolución 1325. (S.E) <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n00/720/21/pdf/n0072021.pdf?token=GK4LhJDI41llyqHaMG&fe=true>

Organización de las Naciones Unidas. (21 de enero de 2013). Resolución 2086. (S.E) <https://www.refworld.org/es/leg/resolution/unsc/2013/es/90482>

Organización de las Naciones Unidas. (18 de octubre de 2013). Resolución 2122. (S.F) <https://documents.un.org/doc/undoc/gen/n13/523/47/pdf/n1352347.pdf?token=kAkhJOyrxYqf4Wwtzb&fe=true>

Ortega, M. (13 de febrero de 2020). *Líderes militares promueven derechos humanos en las Américas*. Diálogo Américas. <https://dialogo-americas.com/es/articles/lideres-militares-promueven-derechos-humanos-en-las-americas/>

Pasquali, M (28 de marzo de 2019) *Los ejércitos más numerosos de Latinoamérica*. Statista. <https://es.statista.com/grafico/17490/mayores-potencias-militares-de-america-latina/>

Perdomo Ramos, T. (2021). Avances en el Trabajo de las Fuerzas Militares de Colombia en torno a la Equidad de Género, el Enfoque Diferencial y la Prevención de Violencia basada en Género. *Revista Arista-Crítica*, 1(1), 259–271. <https://doi.org/10.18041/2745-1453/rac.2021.v1n1.7489>

Pérez, M. y Radi, B. (2018) El concepto de 'violencia de género' como espejismo hermenéutico. Igualdad, autonomía personal y derechos sociales. *Igualdad, autonomía personal y derechos sociales*, 8. Págs. 69-88. <https://n2t.net/ark:/13683/pRud/1pS>

Poggie, F. (2019) Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho. *Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 42 Págs. 285- 307. <http://hdl.handle.net/10045/99650>

Presidente de la República de Colombia. (07 de octubre de 1976) Decreto ley que permitió el ingreso al escalafón militar en la categoría de oficial del cuerpo administrativo de las primeras doce mujeres profesionales. [Decreto 2129 de 1976] SCRIBD. <https://es.scribd.com/document/374763923/El-Decreto-2129-Del-7-de-October-de-1976>

Procuraduría General de la Nación. (2023) Boletín 1005. <https://www.procuraduria.gov.co/Pages/procuraduria-constituyo-agencia-especial-intervenir-proceso-mayor-ejercito-presunta-violacion-soldado.aspx>

Resolución 2795 de 2018 [Ministerio de Defensa]. Por la cual se adopta la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el Personal Uniformado de la Fuerza Pública. 9 de mayo de 2018.

Rivera, M (1994) *Nombrar al Mundo en Femenino: pensamiento de las mujeres y teoría feminista*. ÍCARA editorial, S.A.

Stewart, L. (S.F). ¿Qué es la investigación descriptiva y cómo se utiliza? ATLAS. <https://atlasti.com/es/research-hub/investigacion-descriptiva>

Tamara, A. (2015) *Visibilizando las formas invisibles de violencia de género*.
Universidad Católica Andrés Bello. Págs. 17-36.

<https://www.researchgate.net/profile/Dhayana-Fernandez>

Tribunal Superior de Bogotá. (noviembre 20 de 2014). Sentencia 2014-11-20 [M.P:
Lester M. González R.].

Zuluaga, D. (2016). *Inclusión de la mujer militar en el campo de combate: una
perspectiva de género*. [Tesis de Maestría, Universidad Militar Nueva Granada]
<http://hdl.handle.net/10654/15772>

Zuluaga, M (2016) *Inclusión de la mujer militar en el campo de combate una
perspectiva de género*. [Tesis Maestría, Universidad Militar Nueva Granada]
<http://hdl.handle.net/10654/15772>

Cebotarev, E. (diciembre de 2002). *Scielo*. Obtenido de Scielo:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2003000100002

Cusack, S., & Cook, R. (2010). Obtenido de
https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

Denzin, N., & Lincoln, v. (mayo de 2020). Obtenido de
https://pics.unison.mx/maestria/wp-content/uploads/2020/05/manual_investigacion_cualitativa.pdf

Directiva Permanente 6. (8 de marzo de 2022). Obtenido de Directiva Permanente 6:
<https://esdegue.edu.co/sites/default/files/2022-06/DIRECTIVA-PERMANENTE-N-6-DEL-8-DE-MARZO-DE-2020.pdf>

Espinar Ruia, E., & Flores, M. Á. (2007). *Papers*. Obtenido de Papers:
<https://papers.uab.cat/article/view/v86-espinar-mateo>

Espinar Ruiz, E., & Pérez, M. (2007). *Papers*. Obtenido de Papers:
<https://papers.uab.cat/article/view/v86-espinar-mateo>

Naciones Unidas. (20 de diciembre de 1993). Obtenido de Naciones Unidas:
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>
<https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-elimination-violence-against-women>

Perdomo Ramos, T. (4 de septiembre de 2021). Obtenido de
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/arista_critica/article/view/7489/7376

Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la fuerza pública. (2018-2027). Obtenido de Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la fuerza pública:
<https://www.cgfm.mil.co/sites/default/files/2022-12/Politica%20de%20Ge%CC%81nero.pdf>

Quiñones Márquez, K. (2003). *Inclusión de la Mujer en el Ejército Nacional*.

Radi, B., & Pérez, M. (2018). *Acta Académica*. Obtenido de Acta Académica:
<https://www.aacademica.org/moira.perez/49>

Revista de Estudio en Seguridad y Defensa. (12 de diciembre de 2020). Obtenido de Revista de Estudio en Seguridad y Defensa:
<https://esdegrevistas.edu.co/index.php/resd/issue/view/32>

Zuluaga Ramírez, D. (2016). *Inclusión de la Mujer en el campo de combate, una Perspectiva de Género*. Bogotá. Obtenido de
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15772/ZuluagaRamirezDianaMarcela%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

[Reseña Histórica del Ejército]. (s.f.). Fuente.