



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA "GENERAL RAFAEL REYES PRIETO"

Estudios en SEGURIDAD y DEFENSA

estud.segur.def. Bogotá, D.C., Colombia. V. 15 No. 30 pp. 192. Julio - diciembre de 2020. ISSN 1900-8325 - eISSN 2744-8932



REVISTA ESPECIALIZADA EN EL ÁREA
SEGURIDAD Y DEFENSA



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA "GENERAL RAFAEL REYES PRIETO"

Estudios en

SEGURIDAD y DEFENSA

estud.segur.def. Bogotá, D.C., Colombia. V. 15 No. 30 pp. 192. Julio - diciembre de 2020. ISSN 1900-8325 - eISSN 2744-8932

REVISTA ESPECIALIZADA EN EL
ÁREA SEGURIDAD Y DEFENSA



DIRECTIVOS

Mayor General

Helder Fernán Giraldo Bonilla

Director de la Escuela Superior de Guerra
“General Rafael Reyes Prieto” (ESDEG)

Brigadier General

Óscar Zuluaga Castaño

Subdirector de la Escuela Superior de Guerra
“General Rafael Reyes Prieto” (ESDEG)

Capitán de Navío

Germán Alberto Rojas Hernández

Vicedirector de Investigación de la Escuela Superior
de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” (ESDEG)

Carlos Alberto Ardila Castro, Ph.D. (c)

Director de la revista científica
Estudios en Seguridad y Defensa

EDITOR

Samuel Ignacio Rivera-Páez, Ph. D.

Editor en jefe Escuela Superior de Guerra
“General Rafael Reyes Prieto”

ASISTENTE EDITORIAL

Eva María Rey Pinto, M.A.

Asistente editorial Escuela Superior de Guerra
“General Rafael Reyes Prieto”

COMITÉ EDITORIAL

María Catalina Monroy Hernández, Ph. D

Universidad del Rosario, Colombia.

Claudio Payá Santos, Ph. D.

Universidad Isabel I de Castilla, España.

Carlos Alberto Ardila Castro, Ph.D. (c)

Escuela Superior de Guerra
“General Rafael Reyes Prieto” (ESDEG), Colombia.

Jaime Alfonso Cubides Cárdenas, Ph.D. (c)

Universidad Católica de Colombia, Colombia.

COMITÉ CIENTÍFICO

César Augusto Niño González, Ph. D.

Universidad Sergio Arboleda, Colombia.

Juan José Delgado Morán, Ph. D.

Universidad Católica
San Antonio de Murcia, España.

Carlos Murillo Zamora, Ph. D.

Universidad de Costa Rica, Costa Rica.

Sergio Uribe Cáceres, Ph. D.

Escuela Superior de Guerra
“General Rafael Reyes Prieto” (ESDEG), Colombia.

Henry Cancelado Franco, Ph.D. (c)

Universidad Militar Nueva Granada, Colombia.

ISSN 1900-8325

eISSN 2744-8932

2020, Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” (ESDEG)

Vicedirección de Investigación-Editorial científica, ESDEG

Carrera 11 No. 102-50. Bogotá, D. C., Colombia

Correo electrónico: revistacientificaesd@esdegue.edu.co



Los contenidos publicados por la revista científica *Estudios en Seguridad y Defensa* son de acceso abierto bajo una licencia Creative Commons: Reconocimiento-NoComercial-SinObrasDerivadas. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode.es>

El contenido de este texto corresponde exclusivamente al pensamiento de los autores y es de su absoluta responsabilidad. Las posturas y aseveraciones aquí presentadas son resultado de un ejercicio académico e investigativo que no representa la posición oficial, ni institucional de la Escuela Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto”, de las Fuerzas Militares o del Estado Colombiano.

CONVOCATORIA ABIERTA PARA LA PRESENTACIÓN DE ARTÍCULOS ACADÉMICOS A LA REVISTA CIENTÍFICA *ESTUDIOS EN SEGURIDAD Y DEFENSA*

GUÍA PARA AUTORES

La revista científica *Estudios en Seguridad y Defensa*, de la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto", es una publicación abierta a la discusión y difusión de trabajos teóricos e investigaciones prácticas en el área de la seguridad y la defensa nacionales. En cumplimiento de sus objetivos invita a estudiantes, docentes e investigadores a presentar sus textos en la convocatoria abierta para ser publicados en la revista científica que se ha convertido en una referencia obligada para quienes quieran profundizar en asuntos de interés nacional e internacional de carácter político y militar. Son bienvenidos textos de áreas afines a las Ciencias Sociales cuyas temáticas giren en torno a cualquiera de los siguientes lineamientos:

- a) Políticas y Modelos en Seguridad y Defensa
- b) Estrategia, Geopolítica y Seguridad Hemisférica
- c) Naturaleza de la Guerra, Terrorismo y Nuevas Amenazas
- d) Educación Militar, Liderazgo y Doctrina
- e) Desarrollo Científico, Tecnológico e Innovación y Políticas Ambientales
- f) Logística y Administración Militar
- g) Memoria histórica, Construcción de paz, Derechos Humanos, DICA y Justicia
- h) Prospectiva de las Fuerzas Militares
- i) Seguridad digital
- j) Inteligencia estratégica

Las contribuciones se recibirán en español, inglés o portugués, y deberán ajustarse a las pautas de la revista para su selección. La recepción de artículos se realizará en las siguientes categorías:

- a) *Artículo científico original*: Documento completo que presenta de manera detallada los resultados originales, derivados de proyectos de

investigación y/o desarrollos tecnológicos finalizados. Este generalmente presenta dentro de su estructura las siguientes partes: Título, Resumen, Palabras claves, Introducción, Materiales y Métodos, Resultados, Conclusiones, Discusión, Reconocimientos y referencias.

- b) *Artículo de reflexión*: Documento original que presenta resultados de investigación desde una perspectiva analítica, interpretativa y crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales.
- c) *Artículo de revisión*: Documento resultado de investigación donde se organiza, analiza y se integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas sobre un campo en ciencia o tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo.

Los artículos que se presenten a la revista científica *Estudios en Seguridad y Defensa* deberán cumplir los siguientes requisitos:

- **Título**: No debe tener más de 15 palabras.
- **Resumen**: Se debe enviar un resumen de máximo 180 palabras en español y en inglés. Debe contener los objetivos principales de la investigación, alcance, metodología empleada y principales resultados y conclusiones.
- **Palabras clave**: Se deben presentar entre 4 y máximo 6 palabras claves.
- **Extensión**: La extensión de los artículos deberá ser de mínimo 6.000 y máximo 12.000 palabras.
- **Normas de presentación**: Se deben aplicar las normas APA 6.a edición.
- **Perfil de autores**: En máximo cuatro líneas de extensión, enseguida del nombre y apellido del (los) autor(es) indicar la afiliación institucional y el correo electrónico de contacto. Los autores deben contar con título de maestría o de doctorado (o ser candidatos a doctor). También se debe especificar la afiliación a un proyecto de investigación y la institución que la avala o financia.
- **Unidades, abreviaturas y estilo**: El significado de las abreviaturas debe citarse por extenso cuando se mencione por primera vez en el escrito. El estilo de escritura debe ser impersonal, con preferencia en tercera persona.

En cuanto al sistema de evaluación utilizado, según el tema tratado, se asignarán árbitros para el proceso doble ciego de evaluación (*peer review double blind*). Se les envía a éstos los artículos, sin mencionar el nombre del autor o del otro evaluador. Los árbitros deben enviar la matriz de evaluación emitiendo su concepto

y valoración, en tres veredictos posibles: aceptarlo, modificar y nueva evaluación; o rechazarlo. Posteriormente, se informará a los autores de las sugerencias hechas por los árbitros evaluadores, para que realicen las respectivas correcciones. Los artículos aceptados pasarán a selección por el Comité Editorial.

Todos los artículos publicados en la revista deben ser originales o inéditos y no deben estar postulados para publicación simultánea en otras revistas u órganos editoriales. La revista se reserva los derechos de autor y como tal, la reproducción de los documentos en otros medios impresos y/o electrónicos debe estar autorizada por el editor y debe incluir la anotación "Se publica con autorización de la revista científica *Estudios en Seguridad y Defensa*".

Las tesis e ideas expuestas en los artículos son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente el pensamiento del Comando General de las Fuerzas Militares, tampoco de la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" o de la Vicedirección de Investigación.

Los artículos propuestos serán recibidos en: <https://esdeguerevistacientifica.edu.co/index.php/estudios>

OPEN CALL FOR THE SUBMISSION OF ACADEMIC ARTICLES TO THE SCIENTIFIC JOURNAL ESTUDIOS EN SEGURIDAD Y DEFENSA

GUIDE FOR AUTHORS

The scientific journal *Estudios en Seguridad y Defensa* of the War College "General Rafael Reyes Prieto", is a publication open to the discussion and dissemination of theoretical works and practical research in the area of national security and defense. In compliance with its objectives, it invites students, teachers and researchers to submit their texts in the open call for publication in the scientific journal that has become an obligatory reference for those who want to delve into issues of national and international political and military interest. Texts are welcome from areas related to the Social Sciences whose topics revolve around any of the following guidelines:

- a) Security and Defense Policies and Models;
- b) Strategy, Geopolitics and Hemispheric Security;
- c) Nature of War, Terrorism and New Threats;
- d) Military Education, Leadership and Doctrine;
- e) Scientific, Technological Development, Innovation and Environmental Policies;
- f) Logistics and Military Administration;
- g) Historical Memory, Peacebuilding, Human Rights, LOAC and Justice;
- h) Prospective of the Military Forces;
- i) Digital Security;
- j) Strategic Intelligence.

Contributions will be received in Spanish, English and/or Portuguese, and must conform to the journal's guidelines for their selection: Articles will be received in the following categories:

- a) *Original scientific article*: complete document that presents in detail the original results, derived from research projects and/or technological developments completed. This generally presents within its structure the following parts: Title, Abstract, Keywords, Introduction, Materials and

Methods, Results, Conclusions, Discussion, Acknowledgements and references.

- b) *Reflection article*: Original document that presents research results from an analytical, interpretative and critical perspective of the author, on a specific topic, using original sources.
- c) *Review article*: Document resulting from research where the results of published or unpublished research on a field of science or technology are organized, analyzed and integrated, in order to report on progress and development trends.

Articles submitted to the scientific journal *Estudios en Seguridad y Defensa* must meet the following requirements:

- **Title**: It should not include more than 15 words.
- **Abstract**: An abstract of no more than 180 words in Spanish and English should be submitted. It should contain the main objectives of the research, scope, methodology used and main results and conclusions.
- **Keywords**: Between 4 and a maximum of 6 keywords should be submitted.
- **Length**: Articles should be a minimum of 6,000 and a maximum of 12,000 words.
- **Presentation standards**: APA 6th Edition standards should be applied.
- **Authors' Profile**: In a maximum of four lines, next to the name and surname of the author(s), indicate the institutional affiliation and contact e-mail address. Authors must have a Master's or PhD degree (or be a PhD candidate). Affiliation to a research project and the institution that endorses or finances it should also be specified.
- **Units, Abbreviations and Style**: The meaning of abbreviations should be quoted in full when first mentioned in the paper. The writing style should be impersonal, preferably in the third person.

As for the evaluation system used, depending on the subject matter, referees will be assigned for the double-blind peer review process. The articles are sent to the referees without mentioning the name of the author or the other evaluator. The referees must send the evaluation matrix issuing their concept and evaluation, in three possible verdicts: accept, modify and re-evaluate; or reject. Subsequently, the authors will be informed of the suggestions made by the referees, so that they can make the respective corrections. Accepted articles will be screened by the Editorial Committee.

All articles published in the journal must be original or unpublished and must not be submitted for simultaneous publication in other journals or editorial bodies. The journal reserves the copyright and as such, the reproduction of the documents in other printed and/or electronic media must be authorized by the Editor and must include the annotation "Published with the authorization of the scientific journal *Estudios en Seguridad y Defensa*".

The theses and ideas presented in the articles are the exclusive responsibility of the authors and do not necessarily reflect the thinking of the General Command of the Military Forces, nor of the War College "General Rafael Reyes Prieto" or of the Vice-Directorate of Research.

Proposed articles will be received at: <https://esdeguerevistacientifica.edu.co/index.php/estudios>

CHAMADA ABERTA PARA SUBMISSÃO DE ARTIGOS ACADÊMICOS À REVISTA CIENTÍFICA *ESTUDIOS EN SEGURIDAD Y DEFENSA*

GUIA PARA AUTORES

A revista científica *Estudios en Seguridad y Defensa* da Escola Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto", é uma publicação aberta à discussão e divulgação de trabalhos teóricos e de pesquisa prática na área de segurança e defesa nacional. Em conformidade com seus objetivos, convida estudantes, professores e pesquisadores a submeterem seus textos na chamada aberta para publicação na revista científica que se tornou uma referência obrigatória para aqueles que desejam aprofundar em assuntos de interesse político e militar nacional e internacional. Textos são bem-vindos de áreas relacionadas às Ciências Sociais cujos temas giram em torno de qualquer uma das seguintes diretrizes:

- a) Políticas e Modelos em Segurança e Defesa;
- b) Estratégia, Geopolítica e Segurança Hemisférica;
- c) Natureza da Guerra, do Terrorismo e das Novas Ameaças;
- d) Educação Militar, Liderança e Doutrina;
- e) Políticas Científicas, de Desenvolvimento Tecnológico, de Inovação e Ambiental;
- f) Logística e Administração Militar;
- g) Memória Histórica, Construção da Paz, Direitos Humanos, FADD e Justiça.
- h) Prospectiva das Forças Militares.
- i) Segurança Digital.
- j) Inteligência estratégica.

As contribuições serão recebidas em espanhol, inglês e/ou português, e devem obedecer às diretrizes da revista para sua seleção: Os artigos serão recebidos nas seguintes categorias:

- a) *Artigo científico original*: documento completo que apresenta em detalhes os resultados originais, derivados de projetos de pesquisa e/ou

desenvolvimentos tecnológicos concluídos. Isto geralmente apresenta dentro de sua estrutura as seguintes partes: Título, Resumo, Palavras-chave, Introdução, Materiais e Métodos, Resultados, Conclusões, Discussão, Agradecimentos e referências.

- b) *Artigo de reflexão*: Documento original que apresenta resultados de pesquisa a partir de uma perspectiva analítica, interpretativa e crítica do autor, sobre um tema específico, utilizando fontes originais.
- c) *Artigo de revisão*: Documento resultante de pesquisa onde são organizados, analisados e integrados os resultados de pesquisas publicadas ou não publicadas sobre um campo em ciência ou tecnologia, a fim de dar conta do progresso e das tendências de desenvolvimento.

Os artigos submetidos à revista científica *Estudios en Seguridad y Defensa* devem cumprir os seguintes requisitos:

- **Título**: Não deve incluir mais de 15 palavras.
- **Resumo**: Um resumo de não mais de 180 palavras em espanhol e inglês deve ser apresentado. Deve conter os principais objetivos da pesquisa, escopo, metodologia utilizada e principais resultados e conclusões.
- **Palavras-chave**: Entre 4 e um máximo de 6 palavras-chave devem ser apresentadas.
- **Comprimento**: Os artigos devem ter um mínimo de 6.000 e um máximo de 12.000 palavras.
- **Regras de apresentação**: As regras da APA 6ª Edição devem ser aplicadas.
- **Perfil dos autores**: Em um máximo de quatro linhas, ao lado do(s) nome(s) e sobrenome(s) do(s) autor(es), indicar a afiliação institucional e o endereço de e-mail de contato. Os autores devem ter um mestrado ou doutorado (ou ser candidatos a doutorado). A filiação a um projeto de pesquisa e a instituição que o endossa ou financia também deve ser especificada.
- **Unidades, abreviações e estilo**: O significado das abreviações deve ser citado por extenso quando mencionado pela primeira vez no papel. O estilo de escrita deve ser impessoal, de preferência na terceira pessoa.

Quanto ao sistema de avaliação utilizado, dependendo do assunto, os árbitros serão designados para o processo de revisão por pares duplamente cego. Os artigos são enviados a eles, sem mencionar o nome do autor ou do outro avaliador. Os árbitros devem enviar a matriz de avaliação emitindo seu conceito e avaliação,

em três veredictos possíveis: aceitá-la, modificá-la e reavaliá-la; ou rejeitá-la. Posteriormente, os autores serão informados das sugestões feitas pelos árbitros, para que eles possam fazer as respectivas correções. Os artigos aceitos serão selecionados pelo Comitê Editorial.

Todos os artigos publicados na revista devem ser originais ou inéditos e não devem ser submetidos para publicação simultânea em outras revistas ou órgãos editoriais. A revista reserva os direitos autorais e como tal, a reprodução dos documentos em outros meios impressos e/ou eletrônicos deve ser autorizada pelo Editor e deve incluir a anotação “Publicada com a autorização da revista científica *Estudios en Seguridad y Defensa*”.

As teses e idéias apresentadas nos artigos são de responsabilidade exclusiva dos autores e não refletem necessariamente o pensamento do Comando Geral das Forças Militares, nem da Escola Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” ou da Vice-Direção de Pesquisa.

Os artigos propostos serão recebidos em: <https://esdeguevistacientifica.edu.co/index.php/estudios>



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA “GENERAL RAFAEL REYES PRIETO”

Estudios en

SEGURIDAD y DEFENSA

estud.segur.def. Bogotá, D.C., Colombia. V. 15 No. 30 pp. 192. Julio - diciembre de 2020. ISSN 1900-8325 - eISSN 2744-8932

» Contenido » Content » Conteúdo

Editorial	245
Editorial	247
Editorial	249
<i>Samuel Rivera-Páez</i>	
<i>Eva María Rey Pinto</i>	
Assessing progress on women’s inclusion in peacekeeping in Latin America	253
Evaluación de los avances en la inclusión de la mujer en el mantenimiento de la paz en América Latina	
Avaliando o progresso na inclusão das mulheres na manutenção da paz na América Latina	
<i>Fabiana Sofia Perera</i>	
<i>Kimberly Núñez-Argueta</i>	
<i>Emily F. Smith</i>	
La participación de las mujeres en el Ejército mexicano: avances y desafíos	273
The participation of women in the Mexican Army: progress and challenges	
A participação feminina no Exército mexicano: avanços e desafios	
<i>Patricia Baranda Carmona</i>	

Twenty Years After UNSCR 1325: Equal Access to Military Education in the Western Hemisphere? 303

Veinte años después de la Resolución 1325: ¿Igualdad en el acceso a la educación militar en el hemisferio occidental?

Vinte anos após a Resolução 1325 do CSNU: Igualdade de acesso à educação militar no hemisfério ocidental?

Cornelia Weiss

Eva María Rey Pinto

Agresiones a mujeres líderes en Colombia: liderazgos que nacen, crecen, se reproducen, pero no mueren 327

Aggressions against women leaders in Colombia: leaderships that are born, grow, reproduce, but do not die

Ataques a mulheres líderes na Colômbia: lideranças que nascem, crescem, se reproduzem, mas não morrem

Ángela María Silva Aparicio

Nuevas miradas al rol de las mujeres en el Sistema de Drogas Ilícitas: enfoque de género y participación de mujeres policías 353

New perspectives on the role of women in the Illicit Drug System: gender approach and participation of policewomen

Novas perspectivas sobre o papel da mulher no Sistema de Drogas Ilícitas: abordagem de gênero e participação das mulheres policiais

Diego Rodríguez Samora

Clara Isabel Pulido Blasi

Nadia Peralta Romero

Carol Díaz Velásquez

Revisión histórica de la incorporación y participación de la mujer en el arma de Infantería del Ejército Nacional de Colombia 373

Historical review of the incorporation and participation of women in the infantry weapon of the Colombian National Army

Revisão histórica da incorporação e participação das mulheres na arma de infantaria do Exército Nacional Colombiano

Juan David Barreto-Romero

María Alejandra Ortiz-Forero

Cristian Danilo Cely

Índice de autores: Números del 1 al 30

393

Index of Authors. Numbers from 1st to 30th

Autor index. Números 1 a 30

EDITORIAL

Mujeres, paz y seguridad

El 31 de octubre de 2020 se conmemoran los 20 años de la firma de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas, la cual hace referencia, por primera vez en una resolución de esta índole, a la participación de mujeres y niñas en paz y seguridad. Su propósito ha sido incentivar a los Estados miembros de la ONU a aumentar la representación de las mujeres en todos los niveles de adopción de decisiones y producción de conocimiento en temas relacionados con la paz y la seguridad, a adoptar un enfoque de género en las operaciones de paz y a prestar especial atención en la protección de mujeres y niñas durante los conflictos.

Esta resolución es conocida por ser el inicio de lo que posteriormente se denominó como la "Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad", la cual consta de diez resoluciones del Consejo de Seguridad, que son complementarias a la denominada UNSCR 1325, en relación con temas como la violencia sexual y de género en los conflictos y la necesidad de un enfoque diferencial en las operaciones de mantenimiento de paz. En definitiva, determinó la inclusión, en la agenda oficial de la ONU, de un tema que ha resultado central para pensar la paz y la seguridad en el mundo en distintos niveles. Debido a su importancia, este año, instituciones públicas y privadas de todo el mundo se unieron a esta conmemoración a través de diversas discusiones sobre los logros alcanzados por la UNSCR 1325 en los últimos 20 años y los desafíos a futuro de esta.

Teniendo esto en cuenta, la revista científica *Estudios en Seguridad y Defensa* de la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" se adhiere a este movimiento mundial con el presente número especial sobre mujeres, paz y seguridad. El cual, desde múltiples perspectivas, busca resaltar la participación de estas, tanto en los casos de estudio como en su rol de autoras e investigadoras. Por tal motivo, esta edición discute temas cómo la efectividad de la implementación de los planes de acción nacional en América Latina, el rol de las mujeres en el Ejército mexicano, el acceso equitativo de las mujeres a la educación militar en el hemisferio occidental, los liderazgos comunitarios de las mujeres en Colombia, la perspectiva de género en el microtráfico en Colombia y el papel de las mujeres infantes en el Ejército Nacional de Colombia.

Las investigaciones y reflexiones que se plantean a lo largo de esta edición especial pretenden contribuir al debate sobre los avances y nuevos retos que se presentan a las mujeres que viven en medio del conflicto, a las mujeres uniformadas que se despliegan en operaciones de paz y que prestan su servicio a sus países,

a las mujeres que representan la dualidad víctimas/victimarias y a las mujeres que, a través de su trabajo académico, aportan día a día a la construcción de paz y de un mundo más seguro para todas.

Finalmente, se busca introducir a los(as) lectores(as) en la agenda que la ONU ha impulsado por 20 años y que, al mismo tiempo, tiene como fin dejar abiertas discusiones que tienen potencial para continuar siendo trabajadas a futuro y transitar un camino robusto y coherente hacia los tres pilares que plantea la UNSRC 1325: la prevención, la protección y la participación de mujeres y niñas en la paz y la seguridad.

SAMUEL RIVERA-PÁEZ Ph.D.

EDITOR EN JEFE DE LA REVISTA CIENTÍFICA
ESTUDIOS EN SEGURIDAD Y DEFENSA

EVA MARÍA REY PINTO, M.A.

ASISTENTE EDITORIAL DE LA REVISTA CIENTÍFICA
ESTUDIOS EN SEGURIDAD Y DEFENSA

EDITORIAL

Women, peace and security

October 31, 2020 marks the 20th anniversary of the addressing of the 1325 Resolution of the United Nations Security Council, which refers for the first time in a resolution of this nature, to the participation of women and girls in peace and security. The purpose of this resolution was to encourage UN Member States to increase the representation of women at all levels of decision-making and knowledge production on issues related to peace and security, to adopt a gender approach in peace operations and focus special attention to the protection of women and girls during conflict.

This resolution is known for represent the beginning of what was later called the women, peace and security agenda, which consists of ten Security Council resolutions that are complementary to the so-called UNSCR 1325 in relation to issues such as sexual and gender-based violence in conflicts, and the need for a differential approach in peacekeeping operations. This resolution marked the inclusion, in the official UN agenda, of an issue that has been central to thinking about peace and security in the world and at different levels. Due to its importance, this year public and private institutions from all over the world joined in this commemoration through various discussions about the achievements of UNSCR 1325 in the last 20 years and the challenges for the future.

Taking this into account, the scientific journal *Estudios en Seguridad y Defensa* of the Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" adheres to this worldwide movement with this special issue on women, peace and security. Which, from various perspectives, seeks to highlight the participation of women, both in the case studies that will be seen throughout the issue and in their role as authors and researchers. Therefore, this edition discusses issues such as: the effectiveness of the implementation of the National Action Plans in Latin America; the role of women in the Mexican Army; equal access for women to military education in the Western Hemisphere; the community leaderships of women in Colombia; the gender perspective in micro-trafficking in Colombia; and the role of female infants in the Colombian National Army.

The research and reflections that are raised throughout this special edition aim to contribute to the debate on the advances and new challenges that arise for women living amid conflict, for women in uniform who are deployed in peace operations and who provide their service to their countries, for women who represent the duality of victims/ perpetrators, and for women who through

their academic work contribute every day to the construction of peace and a safer world for all women.

Finally, this edition on women, peace and security, seeks to introduce readers to the agenda that the UN has promoted for 20 years and, at the same time, aims to leave open discussions that have the potential to continue to be worked on in the future from the various institutions and from everyday life, to achieve a robust and coherent path towards the three pillars proposed by UNSRC 1325: prevention, protection and participation of women and girls in peace and security.

SAMUEL RIVERA-PÁEZ PH.D.

*EDITOR IN CHIEF – REVISTA CIENTÍFICA
ESTUDIOS EN SEGURIDAD Y DEFENSA*

EVA MARÍA REY PINTO, M.A.

*ASSISTANT EDITOR – REVISTA CIENTÍFICA
ESTUDIOS EN SEGURIDAD Y DEFENSA*

EDITORIAL

Mulheres, paz e segurança

O dia 31 de outubro de 2020 marca o 20º aniversário da assinatura da Resolução 1325 do Conselho de Segurança das Nações Unidas, que se refere, pela primeira vez em uma resolução desta natureza, à participação de mulheres e meninas na Paz e segurança. O objetivo desta resolução era encorajar os Estados Membros da ONU a aumentar a representação das mulheres em todos os níveis de tomada de decisão e produção de conhecimento sobre questões relacionadas à paz e segurança, a adotar uma abordagem de gênero nas operações de paz e prestar atenção especial à proteção de mulheres e meninas durante o conflito.

Esta resolução é conhecida por ser o início do que mais tarde foi chamado de agenda da mulher, paz e segurança, que consiste em dez resoluções do Conselho de Segurança que são complementares à chamada UNSCR 1325 em relação a questões como violência sexual e de gênero em conflito e a necessidade de uma abordagem diferenciada nas operações de manutenção da paz. Em última análise, esta resolução marcou a inclusão, na agenda oficial da ONU, de um tema que tem sido central para se pensar a paz e a segurança no mundo e em diferentes níveis. Pela sua importância, este ano instituições públicas e privadas de todo o mundo se juntaram a esta comemoração por meio de diversas discussões sobre as conquistas da UNSCR 1325 nos últimos 20 anos e os desafios para o futuro.

Pensando nisso, a Revista Científica *Estudios en Seguridad y Defensa* da Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" adere a esse movimento mundial com este número especial sobre mulheres, paz e segurança. Que, sob várias perspectivas, procura evidenciar a participação das mulheres, tanto nos estudos de caso que serão percorridos ao longo do número, como no seu papel de autoras e investigadoras. É por isso que esta edição discute temas como: a eficácia da implementação dos Planos de Ação Nacionais na América Latina; o papel das mulheres no exército mexicano; igualdade de acesso das mulheres à educação militar no Hemisfério Ocidental; a liderança comunitária das mulheres na Colômbia; a perspectiva de gênero no microtráfico na Colômbia; e o papel das crianças do sexo feminino no Exército Nacional da Colômbia.

As pesquisas e reflexões que são levantadas ao longo desta edição especial visam contribuir para o debate sobre os avanços e novos desafios que se colocam para as mulheres que vivem em conflito, para as mulheres uniformizadas que são destacadas em operações de paz e que servem a seus países, pelas mulheres que representam a dualidade das vítimas / agressores, e pelas mulheres que, através do

seu trabalho acadêmico, contribuem dia a dia para a construção da paz e de um mundo mais seguro para todas as mulheres.

Por fim, esta edição sobre mulher, paz e segurança, busca apresentar aos leitores a agenda que a ONU promove há 20 anos e, ao mesmo tempo, visa deixar em aberto discussões que têm potencial para continuar a ser trabalhadas no futuro das várias instituições e da vida cotidiana, para alcançar um caminho robusto e coerente em direção aos três pilares propostos pelo UNSRC 1325: prevenção, proteção e participação de mulheres e meninas na paz e segurança.

SAMUEL RIVERA-PÁEZ Ph.D.

*EDITOR CHEFE -
REVISTA CIENTÍFICA DE ESTUDOS DE SEGURANÇA E DEFESA*

EVA MARÍA REY PINTO, M.A.

*ASSISTENTE EDITORIAL -
REVISTA CIENTÍFICA DE ESTUDOS DE SEGURANÇA E DEFESA*



SEGURIDAD Y DEFENSA

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Perera, F. S., Núñez-Argueta, K., & Smith, E. F. (2020). Assessing progress on women's inclusion in peacekeeping in Latin America. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 15(30), 253-271. <https://doi.org/10.25062/1900-8325.256>

FABIANA SOFIA PERERA²

Centro de Estudios Hemisféricos en Defensa "William J. Perry", Washington, DC

KIMBERLY NÚÑEZ-ARGUETA³

Georgetown University, Washington, DC

EMILY F. SMITH⁴

Centro de Estudios Hemisféricos en Defensa "William J. Perry", Washington, DC

FECHA DE RECEPCIÓN

23 de septiembre de 2020

FECHA DE ACEPTACIÓN

20 de diciembre de 2020

KEYWORDS

Women, Peacekeeping, Latin America, Security

PALABRAS CLAVE

Mujeres, Mantenimiento de paz, América Latina, Seguridad

PALABRAS-CHAVE

Mulheres, Manutenção da paz, América Latina, Segurança

Assessing progress on women's inclusion in peacekeeping in Latin America¹

Evaluación de los avances en la inclusión de la mujer en el mantenimiento de la paz en América Latina

Avaliando o progresso na inclusão das mulheres na manutenção da paz na América Latina

ABSTRACT

The adoption of UNSCR 1325 in October 2000 signaled the UN Security Council's commitment to promoting gender inclusivity in peace and security agendas. Twenty years after it was signed, progress on the Women, Peace and Security Agenda (WPS) goals has been uneven, varying across issue areas

1. Artículo resultado de investigación de tipo: artículo de reflexión.
2. PhD en Ciencias Políticas de la Universidad George Washington. Profesora asistente del Centro de Estudios Hemisféricos de Defensa William J. Perry. Contacto: fabiana.s.perera.civ@ndu.edu
3. Estudiante de Georgetown University. Pasante del Centro de Estudios Hemisféricos de Defensa William J. Perry. Contacto: kyn2@georgetown.edu
4. Asistente académica y coordinadora de pasantes del Centro de Estudios Hemisféricos de Defensa William J. Perry. Contacto: emily.f.smith.civ@ndu.edu

and regions. This paper assesses the progress that Latin America has made in the inclusion of women in peacekeeping and evaluates the importance of the adoption of National Action Plans (NAPs) in reaching these goals. It concludes that while NAPs are important towards achieving WPS goals regarding peacekeeping, they are not sufficient.

RESUMEN

La adopción de la Resolución 1325, en octubre de 2000, señaló el compromiso del Consejo de Seguridad de la ONU de promover la inclusión de género en las agendas de paz y seguridad. Veinte años después de su firma, el progreso en los objetivos de la agenda de mujeres, paz y seguridad, ha sido desigual y varía según las áreas temáticas y las regiones. Este documento examina el progreso que ha tenido América Latina en la inclusión de las mujeres en el mantenimiento de la paz y analiza la importancia de la adopción de Planes de Acción Nacionales (PAN) para alcanzar estos objetivos. Concluye que, si bien los PAN son importantes para lograr los objetivos de la agenda, en relación con el mantenimiento de la paz, no son suficientes.

RESUMO

A adoção da UNSCR 1325 em outubro de 2000 sinalizou o compromisso do Conselho de Segurança da ONU em promover a inclusão de gênero nas agendas de paz e segurança. Vinte anos depois de sua assinatura, o progresso nas metas da Agenda para Mulheres, Paz e Segurança tem sido desigual, variando entre as áreas temáticas e regiões. Este artigo avalia o progresso que a América Latina fez na inclusão das mulheres nas operações de paz e avalia a importância da adoção de Planos de Ação Nacionais (PANs) para alcançar essas metas. Conclui que, embora os PANs sejam importantes para alcançar os objetivos da Agenda para Mulheres, Paz e Segurança em relação à manutenção da paz, eles não são suficientes.

INTRODUCTION

Women, Peace, and Security (WPS) policies emphasize the critical participation and representation of women in peacekeeping and peace negotiation processes. It has promoted various women's rights issues and facilitated increasing peace agreement outcomes for pressing international security challenges. To fulfill the goals outlined in United Nations Security Council Resolution 1325 (UNSCR1325), countries have been encouraged to create National Action Plans as a first step towards including WPS in their own institutions. For example, Chile was the first Latin American country to adopt a NAP in 2009, while Colombia has yet to adopt its own but has instead established WPS oriented goals. Following the adoption of UNSCR 1325, Colombian organizations such as *Corporación Humanas* monitor the compliance of the Colombian government to the resolution to ensure accountability (UNAA, 2020). Twenty years after its adoption, the region has made progress in implementing the core tenants of UN Resolution 1325, particularly in peacekeeping, but much work remains to be done. This paper assesses the progress the region has made in the inclusion of women in peacekeeping and evaluates the importance of the adoption of National Action Plans in reaching these goals.

To assess the impact of UNSCR 1325 in peacekeeping operations (PKO) and of NAPs, this paper first describes existing WPS guidance and its importance. The paper then examines how the adoption of National Action Plans can contribute to the advancement of the WPS agenda in peacekeeping operations. NAPs have become a successful indicator for some Latin American countries in WPS implementation, however the presence of a NAP itself is not enough to encompass the region's need to implement more WPS policy-oriented agendas. Finally, the paper addresses the gender imbalance in peacekeeping and military personnel in Latin America and outlines the region's significant progress in gender inclusivity throughout its peacekeeping operations. The paper concludes that NAPs are necessary but by themselves are insufficient to advance WPS goals. A final section of the paper presents recommendations for how Latin American countries can draft more policy driven agendas intended to increase Women, Peace, and Security goals.

UNSCR 1325 AND PEACEKEEPING

The adoption of UNSCR 1325 in October 2000 signaled the UN Security Council's commitment to promoting gender inclusivity in peace and security agendas. The resolution includes the following four pillars: participation, protection, prevention,

and the relief and recovery of women globally (Payne, 2020). The objective of the resolution is to “mainstream” gender in UN institutions and peacemaking processes of all governments regarding conflict resolution, peacekeeping, and peacebuilding (Pratt, 2013). It affirms that women are essential in peacemaking while calling attention to dismantling the power structures of a male-dominated field. The resolution highlights that the diversity of women in international security should be and can be as impactful as the participation and inclusion of men.

UNSCR 1325 does not label the inclusion of women in peacebuilding processes as a requirement but instead is written as a call to reform the gender imbalance that persists in international security, which has disproportionately excluded the role of women and the protection of women in armed conflict. Subsequent resolutions were established to strengthen the four pillars outlined in UNSCR 1325 (Table 1). UNSCR 1820 was adopted in 2008 as a supplement to the principles stated in UNSCR 1325. It attempts to address the legacy of sexual violence in international peacekeeping operations. UNSCR 1820 was considered a breakthrough as the first UN Security Council recognition of sexual violence as a war crime (Willett, 2015). The Resolution calls for the Security Council to mobilize peacekeepers in protecting targeted women from gender-based violence. Recognizing sexual violence as a war crime further prompts action from peacekeepers to protect women in conflict zones. Resolutions 1888 and 1889 were adopted in 2009 to build upon the provisions of Resolution 1820. UNSCR 1888 calls for the deployment of a team of experts to situations where sexual violence in armed conflict took place. It also calls for an investigation on all reports of sexual violence committed by civilians and military personnel (SC 2009, p. 4). Moreover, Resolution 1889, calls for a wholistic approach when addressing sexual violence by requesting the United Nations ensure all UN bodies and civil society “to assess the particular needs of women and girls in post-conflict situations” (SC, 2009, p. 3).

Table 1. United Nations Security Council Resolutions Relating to UNSCR 1325

United Nations Security Council Resolutions Relating to UNSCR 1325	
RESOLUTION (YEAR)	SUMMARY
UNSCR 1820 (2008)	Recognizes sexual violence as a weapon of war, which constitutes as a war crime and crime against humanity.
UNSCR 1888 (2009)	Calls for leadership to address conflict related sexual violence and deployment of Team of Experts where the cases of assault occurred.

United Nations Security Council Resolutions Relating to UNSCR 1325	
RESOLUTION (YEAR)	SUMMARY
UNSCR 1889 (2009)	Focuses on increasing the participation of women in post-conflict building process.
UNSCR 1960 (2010)	Creates a “naming and shaming” mechanism, which consists of reporting sexual assault cases that occurred in conflict zones.
UNSCR 2106 (2013)	Operationalizes current WPS initiatives, aiming to further improve WPS rather than introducing new avenues for policy.
UNSCR 2122 (2013)	Affirms an “integrated approach” to sustainable peace and sets out to create methods for combating the limited representation of women in peacekeeping operations.
UNSCR 2242 (2015)	Encourages the assessment of current WPS agendas implemented and acknowledges civil society as an important pillar to involve in WPS- driven agendas.

Source: (WILPF, 2020)

Note: UNSCR 1325 spearheaded a wave of WPS driven resolutions. These resolutions have strengthened the WPS initiatives that were adopted in response to UNSCR1325.

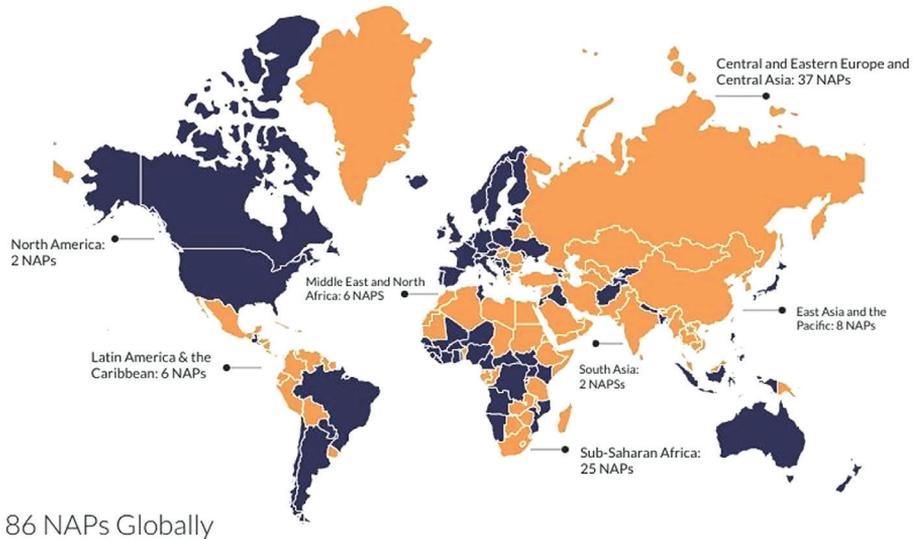
From 2010 to 2013, further resolutions were adopted to support UNSCR 1325. In 2010, Resolution 1960 was adopted by the Security Council to establish “monitoring, analysis and reporting arrangements? on conflict-related sexual violence” (SC, 2010, P. 4). This resolution is recognized for its “naming and shaming” provision, which encourages the UN Security Council to include in their reports information on parties that are “credibly suspected of committing or being responsible for acts of rape” (SC, 2010, p. 3). To complement UNSCR 1960, in 2013, Resolution 2106 was adopted in accordance with Resolution 1888. UNSCR 2106 calls for further deployment of Women Protection Advisors and for these roles to be assessed to ensure that Advisors are appropriately trained and deployed to oversee the prevention of gender-based violence (SC, 2013). In 2013, Resolution 2122 strengthened the requirements to include female peacekeepers in peace processes. Compared to other resolutions, UNSCR 2122 emphasizes female leadership and requests that the UN Secretary-General conduct a global study on the implementation of UNSCR 1325 to capture the advantages and disadvantages of women’s rights concerns covered by the Resolution (Miller, Pournik & Swaine, 2014). Finally, Resolution 2122 was adopted in 2015, which established the Informal

Experts Group to call for improved Security Council working methods on Women, Peace, and Security (UN Women, 2020).

Although the intention of inclusion of women in peacekeeping operations is addressed in UNSCR 1325, the effectiveness of its implementation is dependent upon the conditions of a nation’s civil society, institutional governance, and participation in international peacekeeping. Despite the codification of WPS in 2000 along with subsequent resolutions, in 2020 there was a persistent, widespread gender imbalance favoring male personnel in UN forces: women constitute less than 4 percent of the roughly 100,000 strong UN forces (Crawford & Macdonald, 2013). To address this gender imbalance, National Action Plans (NAPs) for WPS are widely accepted as an indicator of increasing women’s participation in peacekeeping but the connection between the two has been understudied. This paper presents an initial exploration of the connection between NAPs and female participation in peacekeeping in Latin American countries.

WPS AND NAPs

Figure 1. UNSCR 1325 National Action Plans Globally



Source: (WILPF, 2020).

Note: The countries in yellow signify that they have not adopted a National Action Plan. Whereas the countries in purple have adopted a National Action Plan.

NAPs can signal the region's political willingness to address the four pillars of the UNSCR 1325 agenda, though they are not the only indicator of progress in this issue area. Latin America has lagged in adopting National Action Plans but despite this, several Latin American countries have achieved noteworthy progress without a NAP. As of May 2020, 86 countries have adopted a National Action Plan with Europe and Africa producing the most NAPs (Figure 1). These regions have recently hosted peace operations as a result and are now including gendered approaches to their national defense and security forces. In addition, European and African states are also developing domestic laws that emphasize the protection of women's rights; working to eradicate violence and discrimination based on sex; strengthening the role of women organizations; and creating a space for women in the global arena (Miller, Pournik & Swaine, 2014).

WPS, NAPs AND LATIN AMERICA

National Action Plans provide a blueprint for how a country plans to move forward in adopting Women, Peace, and Security measures that addresses their respective priorities and difficulties in implementing UNSCR 1325. National Action Plans allow each nation to develop a coherent WPS response that best fits their political, economic, and social conditions. Hence, the make-up of a NAP will differ across Latin American countries. Although a NAP is not the sole indicator of a region's overall performance in Women, Peace, and Security, these pieces of legislation can signal the region's potential to address the four pillars of the UNSCR 1325 agenda. Whereas the region in general tends to lag in developing National Action Plans, some countries have been leading the process. Chile, for instance, was the first in advancing WPS agendas, such as UNSCR 1325, in Latin America. Chile was the first Latin American country in the region to adopt a NAP under President Michelle Bachelet's leadership in 2009 (WILPF, 2020). Few Latin American countries have created a NAP (Table 2). Notably, two out of the six countries that have adopted NAPs did so while a woman was president of the country. While this does not imply causation, it may suggest that representation at the highest levels of leadership matter for the adoption of a NAP. Chile, for example, used UNSCR 1325 as a foundation for embedding a policy framework that highlighted the importance of the protection and promotion of women's rights. This, combined with their active engagement and membership with the UN Security Council, participation in various peacekeeping missions, and recognizing the disproportionately low number of women in its armed forces prompted the government to begin working on a NAP (Gobierno de Chile, 2015). Although the Chilean government began drafting their NAP in 2008, it was during a period of female leadership at

the highest level that pushed for the official adoption of the NAP by President Michelle Bachelet in 2009, the first NAP of the region.

Table 2. NAPs Adopted in Latin America

UNSCR 1325 NAPs Adopted in Latin America		
YEAR	COUNTRY	PRESIDENT AT TIME OF ADOPTION
2009, 2015	Chile	Michelle Bachelet
2015	Argentina	Cristina Fernandez de Kirchner
2015	Paraguay	Horacio Cartes
2017	Guatemala	Jimmy Morales
2017	El Salvador	Salvador Sanchez Ceren
2017	Brazil	Michel Temer

Source: (WILPE, 2020)

Note: Only 6 Latin American countries have adopted a NAP

In Latin America, six countries have adopted National Action Plans to date (Figure 1). Chile adopted a NAP in 2009, followed by Argentina in 2015. Uruguay committed to developing its first ever NAP during a WPS commitments pledging event in 2019 (Giannini & Lotte, 2014). The National Action Plans vary widely in scope and goals. Chile’s 2009 NAP, for example, explicitly mentions peacekeeping, prioritizing the technical capacity of public officials (Gobierno de Chile, 2009). It’s second NAP (2015) specifically includes “advancing the representation and participation of women in peace consolidation processes” and “advance a gender perspective in all peace building activities” as objectives (Gobierno de Chile, 2015, p. 23). El Salvador’s NAP more specifically guarantees the participation of women in UN peacekeeping missions. While both NAPs address participation in PKO, their focus differs. The plans also differ in the activities listed as necessary to achieve the objective: whereas Chile’s plan focuses on training and education, El Salvador’s plan focuses on the need to extract (“systematize”) lessons learned from the experience of Salvadorian female peacekeepers (Shephard, 2017). The adoption of a National Action Plan in 2017 was a step forward for El Salvador to integrate a gendered approach to its security sector, especially amongst their UN peacekeeping forces and the National Civil Police. Due to El Salvador’s history of inequality, violence, and gang-related criminal structures, their NAP provided a foundational element in monitoring civic insecurity of girls and women (Shephard, 2017).

A notable portion of El Salvador's NAP is the adoption of reparation measures to grant women and girls a place in Salvadoran society (Shephard, 2017). The Salvadoran government utilizes NAPs to assimilate WPS goals into its civil society and political institutions.

Despite progress at the national level, the region lacks a unified response to strengthen the WPS agenda. Given that Latin American peacekeepers have gradually increased in contributions to PKO overall, support and coordination across countries in the region is vital, and female peacekeepers play a crucial role. Additionally, country-level NAPs are not only not enough to address the gender imbalance in peacekeeping operations, but they are also insufficient to prevent sexual based-violence. NAPs lack accountability measures to address *how* Latin America and the global community can apply UNSCR 1325 in their respective countries, to then have the capacity to address WPS on a regional level. While NAPs are framed as concepts of empowerment, it is not made clear in the resolutions how such concepts are expected to translate into practice (Miller, Pournik & Swaine, 2014). NAPs should therefore not be the singular tool used to advance UNSCR 1325 but should be complemented by subsequent national policies. NAPs alone do not include adequate oversight structures, monetary allocations, or the means of measuring progress towards the goals of the plan. Hence, a regional response to promote UNSCR 1325 in Latin America is needed. However, 1325 NAPs signal an important tool of democratic social change and stability, asserting the importance of including women equally in all aspects of women security and protection (Miller, Pournik & Swaine, 2014). Once a regional framework is adopted, Latin American countries must also adopt enforcement and accountability measures at a local level to ensure that the resolution's goals can be incorporated into a common norm and standardized practice. The region must not only signal and report their compliance to the UNSCR 1325, but also work to consistently internalize these WPS goals into their governments (Crawford et al., 2014). NAPs have provided a foundation for some Latin American countries to develop goals that align with UNSCR 1325.

MILITARY PERSONNEL IN LATIN AMERICA

The adoption of NAPs, while significant, does not fully explain differences in female participation in peacekeeping. The participation of women in peace processes is linked to their involvement in the military and police forces (Donadio, 2008). Low rates of female inclusion in military and police forces are then reflected in low rates of female inclusion in peacekeeping. A National Action Plan might eventually affect PKO participation if it expressly includes plans to increase female recruitment and retention across the security and defense forces.

The limited number of women represented in Latin American military and police forces is then proportionally reflected in the lagging representation of women in the peacebuilding sector. In Latin America, women constitute less than 10% of military personnel, apart from Argentina and Uruguay in which women comprise 11.63% and 16.09% respectively (Giannini & Lotte, 2014). These rates are generally reflected in the limited number of female peacekeeping personnel stationed at UN peacekeeping missions, even those with a higher proportion of peacekeepers representing Latin American countries. For example, in MINUSTAH (the UN Stabilization Mission in Haiti) representation of female peacekeeping personnel is consistently low, despite the involvement of many countries in the region (Donadio, 2008). Out of the total peacekeepers deployed in MINUSTAH from 2005- 2017, 1.48% were female (United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs, 2020).

Many service academies throughout the region have only started admitting female students within the last 30 years, precluding female service members from careers lengthy enough to achieve the highest ranks in their respective branches. Several Latin American countries have not yet fully incorporated women into all branches and specialties of their armed forces (Table 3). As more service academies admit female students, eventually there will be more opportunities for female graduates to reach high ranking positions, such as Special Observers or Special Envoys.

Table 3. Incorporation of Women into different Branches of Military Training

Incorporation of Women in Branches of Military Training			
COUNTRY	LEVEL OF ACCESS		
	Army	Navy	Air Force
Argentina	Total	Total	Total
Bolivia	Total	Total	Total
Brazil	Partial	Partial	Partial
Chile	Partial	Partial	Partial
Colombia	Total	Total	Total
Cuba	Partial	Partial	Partial
Ecuador	Partial	Partial	Partial

Incorporation of Women in Branches of Military Training			
COUNTRY	LEVEL OF ACCESS		
El Salvador	Partial	Partial	Partial
Guatemala	Partial	Total	Total
Honduras	Partial	Total	Total
Mexico	Partial	Total	Partial
Nicaragua	Total	Total	Total
Paraguay	Partial	Partial	Partial
Peru	Partial	Partial	Partial
Dominican Republic	Partial	Partial	Partial
Uruguay	Total	Total	Total
Venezuela	Total	Total	Total

Source: Atlas Comparativo de la Defensa en América Latina y Caribe (RESDAL, 2016, p. 46)

Note: “Partial” and “total” describes the level of access and opportunity for women to ascend to higher ranking positions in each armed force institution in Latin America and the Caribbean. The level of access differs within each country.

The adoption of UNSCR 1325 marked an important milestone in the process of giving female military personnel access to higher-ranking positions in the chain of command (Donadio, 2008). For most countries in the region, military academies began accepting women after 2000, as a result, there are currently very few women who have achieved the rank necessary to act as a military observer in peacekeeping missions, though this appears to be changing over time (Giannini, 2012). Bolivia has granted access to women in the professional corps since 1979–1985 (Giannini, 2012). Presumably because of this training, Bolivia has surpassed other countries in the region in its contributions of female troops to PKO. The changes that allowed for this result were achieved prior to the adoption of a NAP and indeed predate the adoption of UNSCR 1325, suggesting that while helpful, a NAP is not a necessary precondition to achieving inclusion of women in PKO.

CONTRIBUTIONS OF FEMALE PEACEKEEPERS FROM LATIN AMERICAN

In addition to changes in military training overall, Latin America has worked to incorporate WPS into Peacekeeping Training Centers (PTCs). At these centers there is increasing availability and institutionalization of courses and seminars addressing gender and the role of women in peacekeeping as a result of UNSCR 1325 (Abdenur et al., 2018). The training centers have led to collaboration across the region, sharing curriculum design while deepening their understanding of each other's practices. For instance, Brazil's CCOPAB collaborates on curriculum design with Argentina and Chile (Abdenur et al., 2018).

Overall, Latin American countries are important contributors of personnel for peacekeeping operations (Abdenur et al., 2018). It is precisely the region's increased involvement in peacekeeping operations that has sparked discussion about its low participation of women in the field. UN Peacekeeping involves more than just military oversight but demands diversified personnel to reflect the gender issues that can arise during conflict. Between 2008 and 2017, female UN Peacekeeping personnel increased from 1360 to 3145 and the proportion of women in the military increased from 1.9% to 3.9% (Smit & Tidbald-Lundholm, 2018). These low numbers are reflected in Latin America's armed forces as well. However, as noted by Crawford, Lebovic, and Macdonald (2015), "the evidence indicates nonetheless that some UN members—by reason of their democratic and rights-observant governance—are peculiarly prone to contribute at least a small number of female personnel to UN operations" (p. 41).

The MINUSTAH offers the largest example of peacekeeping contributions by Latin America. By June 2008, 4,040 of the mission's 8,997 military troops were from Latin America, including Argentina, Bolivia, Brazil, Chile, Ecuador, Guatemala, Paraguay, Peru, and Uruguay (Crawford et al., 2015). As the mission expanded, the total female personnel hovered around 2%. Latin American troop contributions specifically were about 2.5% female (Giannini, 2012). Most recent data details an increase in female Latin American troops — 4.2% of peacekeepers were female by 2017 (United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs, 2020).

Though MINUSTAH is Latin America's most important effort, countries in the region are further engaged abroad as well. In 2018, 16 of 20 Latin American countries were contributing to 14 ongoing UN Peacekeeping missions with a total of 2,230 police and military (Abdenur et al., 2018). These high rates of overall participation are not mirrored in rates of female participation. Currently, in UN operations, women comprise 8.4% of Latin American police forces, 3.9% of military experts, and 4.3% of military troops (Giannini & Lotte, 2014).

The rise of women personnel in military operations, where women are now a part of work areas that include committees, services, and peacekeeping missions, is vital to maintain peace and security in conflict zones (Barriga, 2020). Colonel Lourdes Barriga, a Peruvian UN peacekeeper from MONUSCO (the United Nations Organization Stabilization Mission in the Democratic Republic of the Congo) in 2005, emphasizes the importance of women peacekeepers on the ground to assist in cases of sexual assault for women and children. Barriga reflects on her time as a UN peacekeeper and mentions that the participation of military women on the ground allowed “local women to have better support and an improved sense of security”, additionally, “military women [...] contributed to the improved protection of women and children” despite only having one woman assigned to each Verification and Monitoring Team, each of whom were tasked with reporting and assisting in gender cases (Barriga, 2020, 215-219). Major Karina Lazo, the first female officer to have graduated from the Military School of Chorrillos in Peru to participate as a military observer in a United Nations Organization Stabilization Mission also reflects on her peacekeeping mission at the UN Multidimensional Integrated Stabilization Mission in the Central African Republic in 2016. As a member of the Female Engagement Team (FET) she recounts “these female officers patiently sought to interact with the women of the communities and earn their trust, which illustrates the importance of female staff” (Lazo, 2020, 2929-232).

Both Barriga and Lazo have witnessed the impact of female personnel in the peacekeeping missions. Their experience in the field further validates the need for more women peacekeepers and the opportunities for trust building that are missed with their absence.

NAPS AND CONTRIBUTIONS

Though they have not been linked directly to increased female PKO contributions, there appears to be a correlation between the regions more aggressively adopting NAPS and demonstrated success in the representation of women in UN peacekeeping personnel. Within Latin America, the relationship does not appear to be present at the country level (table 4) Some countries that have not adopted NAPs have percentages of female troops that exceed those of countries that do have a NAP in place. Peru, for example, has committed 37 women peacekeepers, 15.7% of their total contributions, despite not having a NAP. In contrast, Brazil adopted a NAP in 2007, yet women still account for only 3.9% of its peacekeepers.

Table 4. Number of Women from Latin America in Peacekeeping Operations

Female peacekeeper contributions by Latin American countries													
Country	NAP Year	OCTOBER 2010 (7 ACTIVE PEACEKEEPING MISSIONS)				OCTOBER 2015 (3 ACTIVE PEACEKEEPING MISSIONS)				OCTOBER 2020 (13 ACTIVE PEACEKEEPING MISSIONS)			
		Total Peacekeepers	Female Peacekeepers	Percentage Female peacekeepers	Total Peacekeepers	Female Peacekeepers	Percentage Female peacekeepers	Total Peacekeepers	Female Peacekeepers	Percentage Female peacekeepers	Total Peacekeepers	Female Peacekeepers	Percentage Female peacekeepers
Argentina	2015	1,013	51	5%	369	41	11.1%	278	24	8.6%			
Belize		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%			
Bolivia		235	15	6.4%	22	2	9.1%	29	6	20.7%			
Brazil	2017	2,271	16	0.7%	1,229	15	1.2%	280	12	4.3%			
Chile	2009, 2015	538	10	1.9%	415	12	2.9%	6	0	0%			
Colombia		35	2	5.7%	16	1	6.3%	4	1	25%			
Costa Rica		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%			
Cuba		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%			
Ecuador		89	0	0%	10	0	0%	11	6	54.5%			
El Salvador	2017	101	8	7.9%	209	5	2.4%	285	28	9.8%			

Female peacekeeper contributions by Latin American countries											
	OCTOBER 2010 (7 ACTIVE PEACEKEEPING MISSIONS)			OCTOBER 2015 (3 ACTIVE PEACEKEEPING MISSIONS)			OCTOBER 2020 (13 ACTIVE PEACEKEEPING MISSIONS)				
Guatemala	2017	320	20	6.3%	223	17	7.6%	176	22	12.5%	
Honduras		12	0	0%	59	0	0%	12	4	33.3%	
Mexico		0	0	0%	5	0	0%	14	7	50%	
Nicaragua		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
Panama		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	
Paraguay	2015	94	0	0%	122	5	4.1%	31	3	9.7%	
Peru		398	4	1%	195	11	5.6%	233	37	15.9%	
Dominican Republic		0	0	0%	0	0	0%	7	2	28.6%	
Uruguay		2,462	105	4.3%	1,452	93	6.4%	1,47	84	57.1%	
Venezuela		0	0	0%	0	0	0%	0	0	0%	

Source: Data are from the United Nations Office for the Coordination of Humanitarian Affairs (2020)

Note: The table outlines the percentage of female peacekeepers in UN missions from respective Latin American countries. Although there is a rise of female representation in peacekeeping operations, the number of women in UN missions is limited.

As suggested by the table above, the WPS framework is underdeveloped in Latin America relative to other UN member states that have undergone processes of institutional transformation to meet the goals of WPS. While NAPs don't conclusively lead to an increase in female participation in peacekeeping, their adoption signals a country's understanding of the gender imbalance in international security agendas and a willingness to address it. In addition to NAPs, there are other ways to signal commitment to the inclusion of women in security and defense. Colombia, for example, does not have a NAP, yet its 2016 peace agreement included 100 provisions on gender issues, addressing accountability and the improvement of women's rights in Colombia (Goldscheid, 2020). Regional initiatives such as the Colombia example can provide a model for Latin America in implementing more WPS-aligned practices in its UN peacekeeping operations.

While this paper suggests there is a relationship between NAPs and contributions of female personnel to PKOs, further research is needed to understand the role that NAPs play in promoting WPS in countries in the region. Research of this sort faces many challenges, including problems of data availability related to institutional unwillingness to disclose the number of female personnel in police, military, and peacekeeping forces limits UNSCR 1325. Since there is a lack of data, research regarding Women, Peace, and Security falls short when attempting to identify recent and up-to-date findings. Consequently, if there is no public pressure to produce research studies about WPS, countries will not have access to the knowledge needed to implement effective NAPs nor the motivation to adopt WPS agendas. Accessible data will allow countries to craft policies that are tailored to their specific situation. Importantly, it will also help countries identify achievable targets across defense and security sectors, including contributions of female personnel to PKO.

Latin American countries must adopt a NAP that not only responds to the demands of UNSCR 1325 but develop a series of policies that will internalize WPS agendas in their respective government institutions. NAPs can mandate enforcement and accountability measures to ensure international WPS goals, suggested by UNSCR 1325, are followed through in addition to local WPS initiatives. By pushing implementation at a local level, NAPs facilitate the recruitment of more women into local police forces and government institutions (Jacevic, 2019). Eventually, this will create a pipeline for more female representation in peacekeeping operations and peace processes once women have the access to these positions. While operational challenges may arise when developing a NAP, a unified response within the region can assist with the implementation of resources to execute WPS goals. Additionally, an "inclusive design process" outlined in a NAP, which can involve cooperation efforts between government ministries and agencies to enforce UNSCR 1325 measures, can relieve potential bureaucratic, financial, and operational difficulties as well (Jacevic, 2019).

NAPs demonstrate a significant milestone for the six Latin American countries where they have been adopted, however as mentioned previously, the lack of support and intergovernmental cooperation limits their potential to execute WPS goals to the fullest. The countries that have a NAP demonstrate more initiative in implementing UNSCR 1325, particularly the participation pillar as demonstrated by their number of female personnel in peacekeeping operations. However, it is important to note that although some countries may not have an NAP, political willingness to incorporate the four pillars of UNSCR 1325 is expressed through other policy avenues. In short, NAPs appear to be an important but not sufficient condition for progress on the inclusion of women in peacekeeping in Latin America.

REFERENCES

- Abdenur, A., Kuele, G., Francisco, A. (2018). Enhancing Peacekeeping Training Through Cooperation: Lessons from Latin America. *Igarape Institute*, 1- 19. doi:10.2307/resrep20626
- Barriga, L. (2020). “Mujeres en misión de Paz, experiencias y retos”. In Perea, S., Turner, D. (Eds.). *Twenty Years Twenty Stories: Women, Peace, and Security in the Western Hemisphere*. U.S. Southern Command, pp. 215-219.
- Crawford, K., & Macdonald, J. (2013). Establishing a marketplace of women in peacekeeping: an analysis of gender mainstreaming and its viability in United Nations peacekeeping operations. *Air & Space Power Journal - Africa and Francophonie* 4(1), 80–95. https://www.airuniversity.af.edu/Portals/10/ASPJ_French/journals_E/Volume-04_Issue-1/Crawford_Macdonald_e.pdf.
- Crawford., Lebovic, J., & Macdonald, J. (2014). Explaining the Variation in Gender Composition of Personnel Contributions to UN Peacekeeping Operations. *Armed Forces & Society* 41(2), 257–81. <https://doi.org/10.1177/0095327X14523416>.
- Dharmapuri, S. (2012). Implementing UN Security Council Resolution 1325: Putting the Responsibility to Protect into Practice. *Global Responsibility to Protect* 4(2), 241–72. <https://doi.org/10.1163/187598412X639728>.
- Donadio, M. (2008). The incorporation of women in peace operations: a regional perspective for Latin America and the Caribbean. *Opportunities for Enhancing Cooperation and Coordination in Peace Operations: The Pearson Papers* 11(2), 42-61.
- Giannini, R. (2012). Peace, women and security: a Latin American perspective. *Americas Quarterly* 6(3), 79. <http://proxy.library.georgetown.edu/login?url=https://www.proquest.com/2Fdocview%2F1041256188%3Faccountid%3D11091>

- Giannini, R., & Lotte, V. (2014). Women, Peace, and Security: Gender Challenges within UN Peacekeeping Mission. Norwegian Institute for International Affairs, 1-6. <http://www.jstor.org/stable/resrep08042>.
- Gobierno de Chile. (2015). Segundo Plan de acción nacional para la implementación de la resolución del consejo de seguridad de la organización de naciones unidas 1325/2000 “Mujeres, Paz y Seguridad”. <https://gnwp.org/wp-content/uploads/segundo-plan-de-accion-nacional-1.pdf>
- Gobierno de Chile. (2009). Plan de acción nacional para la implementación de la resolución del consejo de seguridad de la organización de naciones unidas 1325/2000 “Mujeres, Paz y Seguridad”. https://www.resdal.org/wps/assets/NAPs/america/chile_nationalactionplan_august2009.pdf.
- Goldscheid, J. (2020). “Gender Violence Against Afro-Colombian Women: Making the Promise of International Human Rights Law Real.” *Columbia Human Rights Law Review*, 249-267. http://hrlr.law.columbia.edu/files/2020/05/10-Goldscheid_Final.pdf.
- Jacevic, M. (2019). “What Makes for an Effective WPS National Action Plan?” *Australian Strategic Policy Institute*. <https://www.aspistrategist.org.au/what-makes-for-an-effective-wps-national-action-plan/>
- Kurtenbach, S. (2019). The limits of peace in Latin America. *Peacebuilding*, 283-296. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/21647259.2019.1618518?needAccess=true>.
- Lazo, K. (2020). El personal femenino del Ejército en las operaciones de mantenimiento de la paz de las Naciones Unidas. In Perera, F., Turner, D. (Eds.) *Twenty Years Twenty Stories: Women, Peace, and Security in the Western Hemisphere*. U.S. Southern Command, pp. 229-232.
- Morrison, A., Ellsberg, M., Bott, S. (2007). Addressing Gender-Based Violence: A Critical Review of Interventions. *The World Bank Research Observer* 22(1) 25–51. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkm003>.
- Miller, B., Pournik M., & Swaine, A. (May 2014). Women in Peace and Security through United Nations Security Resolution 1325: Literature Review, Content Analysis of National Action Plans, and Implementation. Institute for Global and International Studies at George Washington University, 1-149. http://antigo.itamaraty.gov.br/imagens/ed_pazeseg/Mulheres_paz/igis.pdf.
- Shephard, L. (2017). National Action Plan for Resolution 1325: Women Peace and Security. LSE Center for Women Peace and Security and Ministerio de Relaciones Exteriores de El Salvador. <https://www.lse.ac.uk/women-peace-security/assets/documents/2019/NAP/El-Salvador-NAP-2017-2022-DP160100212.pdf>.

- Pratt, N. (2013). Reconceptualizing Gender, Reinscribing Racial—Sexual Boundaries in International Security: The Case of UN Security Council Resolution 1325 on ‘Women, Peace and Security. *International Studies Quarterly* 57(4), 772–83. <https://doi.org/10.1111/isqu.12032>.
- Payne, D. (2020). What is UNSCR 1325. United States Institute of Peace. https://www.usip.org/gender_peacebuilding/about_UNSCR_1325.
- Security Council. (24 June 2013). Resolution 2106. <https://www.peacewomen.org/SCR-2106>.
- Security Council - (SC). (16 December 2010). Resolution 1960. [https://undocs.org/en/S/RES/1960\(2010\)](https://undocs.org/en/S/RES/1960(2010))
- Security Council - (SC). (05 October 2009). Resolution 1889. [https://undocs.org/S/RES/1889\(2009\)](https://undocs.org/S/RES/1889(2009))
- Smit, T., & Tidbald-Lundholm, K. (2018). Trends in Women's Participation in UN, EU and OSCE Peace Operations. *Stockholm International Peace Research Institute SIRPI Policy Paper 47*, 1-29. https://www.sipri.org/sites/default/files/2018-10/sipri-pp47_pko_gender_data.pdf.
- UN Women. Global Norms and Standards: Peace and Security. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards>.
- United Nations Association of Australia - (UNAA). (2020) Women Peace and Security Achievements in Colombia. <https://www.unaa.org.au/2020/03/25/women-peace-and-security-achievements-in-colombia/>
- WILPF. (2020). National Level Implementation. <https://www.peacewomen.org/member-states>.

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Baranda, P. (2020). La participación de las mujeres en el Ejército mexicano: avances y desafíos. *Estudios en Seguridad y Defensa* 15(30), 273-301. <https://doi.org/10.25062/1900-8325.269>

PATRICIA BARANDA CARMONA²
Universidad Nacional Autónoma de México

FECHA DE RECEPCIÓN

18 de octubre de 2020

FECHA DE ACEPTACIÓN

23 de diciembre de 2020

PALABRAS CLAVE

Relaciones civiles-militares, Ejército mexicano, Participación de las mujeres, Instrumentos internacionales, Políticas de género

KEYWORDS

Civil-military relations, Mexican Army, participation of women, International instruments, Gender policies

PALABRAS-CHAVE

Relações civil-militares, Exército mexicano, Participação da mulher, Instrumentos internacionais, Políticas de gênero

La participación de las mujeres en el Ejército mexicano: avances y desafíos¹

The participation of women in the Mexican Army: progress and challenges

A participação feminina no Exército mexicano: avanços e desafios

RESUMEN

La inclusión de las mujeres en el Ejército mexicano responde a la voráGINE del contexto mundial, de donde se desprende una ola en pro de la igualdad de género, cuya institucionalización deriva en políticas e instrumentos internacionales que inciden en el marco legal mexicano, así como en sus políticas de género.

Se concluye que la participación de las mujeres en el Ejército mexicano se debe a cambios estructurales en el contexto internacional, así como a coyunturas nacionales que han derivado en una paulatina apertura en todos los ámbitos castrenses. No obstante, se identifica que el número de mujeres militares aún es reducido; especialmente, en los cargos de mando, lo que plantea un desafío no solo en términos cuantitativos, sino también,

1. Artículo resultado de investigación de tipo artículo de reflexión.
2. Tiene la Maestría en Estudios en Relaciones Internacionales de la Universidad Nacional Autónoma de México. Es profesora de la Facultad de Estudios Superiores Aragón, Universidad Nacional Autónoma de México, en la Licenciatura en Relaciones Internacionales. Contacto: patriciabarandabac@aragon.unam.mx

qualitativos, considerando que una mayor diversidad de pensamiento incide en la formulación de respuestas ante la complejidad nacional y el acontecer mundial del siglo XXI.

ABSTRACT

The inclusion of women in the Mexican Army responds to the complexity of the world context from which a wave in favor of gender equality arises whose institutionalization derives in international policies and instruments that influence the Mexican legal framework, as well as its policies of genre.

It is concluded that the participation of women in the Mexican Army is due to structural changes in the international context, as well as to national situations that have led to a gradual opening in all military spheres. However, it is identified that the number of military women is still small, especially in command positions, which poses a challenge not only in quantitative terms, but also in qualitative terms, considering that a greater diversity of thought affects the formulation of responses considering the national complexity and the world events of the XXI century.

RESUMO

A inclusão das mulheres no Exército mexicano responde ao turbilhão do contexto global do qual emerge uma onda em favor da igualdade de gênero, cuja institucionalização resulta em políticas e instrumentos internacionais que afetam o arcabouço jurídico mexicano, bem como suas políticas de gênero. Conclui-se que a participação feminina no Exército mexicano se deve a mudanças estruturais no contexto internacional, bem como a situações nacionais que têm levado a uma abertura gradual em todas as esferas militares. No entanto, identifica-se que o número de mulheres militares ainda é pequeno, principalmente em cargos de comando, o que representa um desafio não só em termos quantitativos, mas também em termos qualitativos, visto que uma maior diversidade de pensamento afeta a formulação de respostas antes a complexidade nacional e os acontecimentos mundiais do século XXI.

INTRODUCCIÓN

La coyuntura internacional de las dos guerras mundiales se convierte en un punto de inflexión para el reconocimiento y la defensa de los Derechos Humanos (DD. HH.), de donde se desprende un consenso global en la búsqueda de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo cual se cristaliza, a través del tiempo, mediante diversos movimientos e instrumentos internacionales y regionales orquestados por la Organización de Naciones Unidas (ONU), los cuales marcan una ruta para la transversalidad de la perspectiva de género, así como para promover el rol de las mujeres en la construcción de la paz y seguridad mundiales. Por ejemplo, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre mujer, paz y seguridad, los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) y el movimiento *He for She*³, entre otros.

Los cambios estructurales internacionales, marcados por el proceso de globalización, y democratización, el avance tecnológico, el surgimiento de actores como las Organizaciones no Gubernamentales (ONG), las nuevas amenazas y el auge de la fuerza laboral femenina, inciden en la forma como se conciben el ser militar y su misión, cada vez más cercana a la sociedad que a conflictos de carácter interestatal. Estas transformaciones propician la participación de las mujeres en el Ejército, con base en las características históricas, culturales, sociales, políticas y económicas de cada país.

Ahora bien, la participación de las mujeres mexicanas en el ámbito militar subyace a diferentes coyunturas tanto internacionales como nacionales. En ese sentido, destacan hitos históricos como el proceso de independencia del país (1810) y la Revolución mexicana de 1910, cuya herencia sienta las bases ideológicas y estructurales del Estado mexicano tal como se lo conoce en la actualidad, e institucionalizadas en el Partido Revolucionario Institucional (PRI), que aglutinará a sectores estratégicos como las Fuerzas Armadas (FF. AA.) y los sectores obrero y empresarial para la continuidad del régimen y la estabilidad del país. Bajo esas aristas es profesionalizado el Ejército mexicano, cuyas raíces históricas definirán su naturaleza *sui generis* respecto a otros ejércitos (Moloeznik, 2008; Rodríguez y Solís, 2018).

Con la celebración, en la Ciudad de México, de la Conferencia del Año Internacional de la Mujer, instituida por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en 1975, se reforma el marco legal nacional tendiente a eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres. Posteriormente, con base en los compromisos

3 Sostiene que la igualdad de género es un asunto no solo de mujeres, sino también, de DD. HH., el cual invita a los varones y a las personas de todos los géneros a solidarizarse con las mujeres en este movimiento, puesto en marcha en 2014 en pro de la igualdad de género.

internacionales adquiridos por el Estado mexicano, progresivamente se institucionalizarán de manera transversal los asuntos de género, lo que incidirá en una mayor presencia de mujeres en tareas antes restringidas: por ejemplo, en el ámbito operativo o, incluso, en las Operaciones de Paz de la ONU.

El presente estudio responde a la pregunta *¿Cuáles son los aspectos que propician la participación de las mujeres en el Ejército mexicano?* A ella se responde que la incursión de las mujeres en el Ejército se debe a cambios estructurales en el contexto internacional, así como a coyunturas nacionales que han derivado en la adopción de instrumentos internacionales, que inciden en la formulación de políticas y marcos legales con perspectiva de género, lo cual, a su vez, surte efectos en la institucionalización de los temas de género y en la paulatina apertura de las fuerzas castrenses hacia las mujeres ante la complejidad nacional y el acontecer mundial del siglo XXI. Por tanto, el objetivo del presente trabajo es describir los aspectos estructurales globales y nacionales que propiciaron la participación de las mujeres en el Ejército mexicano, de lo que se desprende la identificación de los avances y los desafíos intrínsecos a esta realidad.

Para dar curso a lo planteado, el documento inicia con la fundamentación teórica basada en las relaciones civiles-militares, de donde se desprende la revisión del enfoque institucional y del cultural, la perspectiva latinoamericana y las relaciones civiles-militares en el caso mexicano. Posteriormente, se plantea la participación de las mujeres en el Ejército mexicano, con una perspectiva histórica, donde se consideran aspectos globales y nacionales. Más adelante se estudian las políticas con perspectiva de género implementadas en el Estado mexicano que surten efecto tanto para consolidar la participación de las mujeres en el Ejército como en el compromiso y la labor de México con el exterior, en materia de género. Se finaliza con las conclusiones.

La metodología empleada para la elaboración del presente se basa en el análisis de contenido de fuentes impresas y digitales, bibliográficas y hemerográficas especializadas, así como en leyes, documentos, informes de labores y planes nacionales del Gobierno Federal.

RELACIONES CIVILES-MILITARES

El presente estudio se basa en la teoría sobre las relaciones civiles-militares; en especial, los aportes de Samuel Huntington, Brian Loveman, la perspectiva latinoamericana y el caso mexicano. Cabe precisar que solo se consideran aquellos aspectos que contribuyen con los propósitos de este documento.

A efectos de este trabajo, por *relaciones civiles-militares o cívico-militares*, ambos términos se usan indistintamente; se consideran aquellos vínculos entre los ciudadanos uniformados de un país, cuya misión profesional es ejercer el monopolio de la fuerza legítima del Estado, y la ciudadanía civil, así como las estructuras del poder político en sus distintos niveles. Este planteamiento busca un equilibrio institucional que garantice el potencial militar en aras del cumplimiento de las misiones asignadas por la sociedad y, a su vez, asegurar una subordinación efectiva de las FF. AA. ante las autoridades civiles (Rodríguez y Solís, 2018).

PERSPECTIVA INSTITUCIONAL

Uno de sus principales exponentes es Samuel Huntington, cuyo aporte se enfoca en los orígenes conceptuales de la relación civil-militar, lo cual parte de la profesionalización de la milicia⁴ en Europa occidental, lo que, a su vez, se articula con los patrones del Estado capitalista, arraigados en los valores democráticos, los partidos políticos y las instituciones. Huntington se enfoca en la *seguridad nacional*⁵, cuyo propósito es salvaguardar las instituciones políticas, económicas y sociales en contra de las amenazas de otros Estados. Para el autor, la seguridad nacional existe de tres formas: 1) como política de seguridad militar, 2) como política de seguridad interna y 3) como política de seguridad situacional, así como en dos niveles: 1) la política operativa y 2) la política institucional, lo cual subyace en el “control civil” como garante de dicha seguridad (Rodríguez y Solís, 2018). Este control civil se divide en dos tipos:

1. *Control subjetivo*, cuyo fin es maximizar el poder civil de un grupo o unos grupos particulares; es decir, busca fortalecer el poder de las instituciones gubernamentales, la sociedad y los marcos constitucionales (Rodríguez y Solís, 2018).
2. *Control objetivo*, el cual promueve el profesionalismo del Ejército, considerando los límites de su competencia profesional, la subordinación de la milicia a la autoridad legítima estatal y, a su vez, la aceptación, por parte de esta, del liderazgo en el área de competencia profesional del

4 En este documento, el término *milicia(s)* se refiere a la tropa, el Ejército, los cuerpos militares, las fuerzas castrenses o las FF. AA. Asimismo, se precisa que estos términos se usan en alusión a la profesión militar.

5 A efectos del presente documento, por *seguridad nacional* se entienden las acciones destinadas a mantener la integridad, la estabilidad y la permanencia del Estado que conllevan: la protección de la nación; la preservación de la soberanía y la independencia nacionales y la defensa del territorio; el mantenimiento del orden constitucional y el fortalecimiento de las instituciones democráticas de gobierno, y la legítima defensa del Estado respecto a otros actores estatales, sujetos del Derecho Internacional y no gubernamentales (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 18 de diciembre de 2020).

ejército; finalmente, minimiza la intervención militar en la política, y viceversa (Hristoulas, 2002). En otras palabras, el control objetivo otorga al Ejército autonomía en su ámbito de acción a cambio de lealtad política.

Por otro lado, cabe señalar que durante la Guerra Fría la mayor parte de los Estados mantuvieron la supremacía civil en virtud de que los ejércitos se enfocaban en la amenaza militar externa proveniente de la Unión Soviética (URSS) o de Estados Unidos, según el bloque en cuestión; por tanto, la supremacía civil se definía en la separación entre las autoridades civiles y la milicia, cuyo contacto real se daba en el aspecto presupuestario (Hristoulas, 2002).

Durante la Posguerra Fría, los enemigos estatales tienden a disminuir, debido al reordenamiento del sistema internacional y, por ende, al surgimiento de nuevas amenazas de carácter multidimensional, como a la proliferación de armas de destrucción masiva, el narcotráfico, el lavado de dinero y el calentamiento global, entre otras, por lo cual los Estados tuvieron que redefinir las misiones militares de las FF. AA., lo que incide en la naturaleza de las relaciones cívico-militares (Hristoulas, 2002).

Hristoulas (2002) identifica dos tipos de misiones militares. La primera se enfoca en la *naturaleza interna o externa de la misión*, donde la amenaza externa orienta al Ejército hacia el exterior disminuyendo su participación en la política interna; pero si se enfrentan amenazas internas, la autoridad civil tiende a ser débil, lo que dificulta el control militar por parte de los civiles. La segunda, por su parte, enfatiza en *si las misiones son catalogadas como militares o no*. Estas han adquirido relevancia en la Posguerra Fría, cuando la expansión de la democracia trajo consigo una nueva realidad para las misiones de los ejércitos, tales como: la mediación entre grupos rivales; tareas policiales para el mantenimiento del orden; trabajos públicos, y apoyo ante desastres naturales. Así, las misiones del Ejército son establecidas con base en los escenarios de seguridad nacional e internacional que el Estado enfrente, lo cual incide en las relaciones civiles-militares.

En esta tesitura, Huntington plantea que las misiones de los ejércitos modernos se concentran en tres ejes:

1. *El mantenimiento de la paz*, donde las tropas tienen un entrenamiento particular para abordar a los civiles y sus autoridades; adquieren experiencia en logística, recolección de inteligencia y, en ocasiones, de combate real, y aprenden de la diversidad cultural y la tolerancia.
2. *El combate al tráfico de drogas y actividades conexas*, donde las tareas policíacas ponen en riesgo el profesionalismo militar.

3. *La ayuda en desastres naturales y labores cívicas (programas educativos y de salud)*, lo que puede comprometer la capacidad de reacción de las tropas (Hristoulas, 2002).

PERSPECTIVA CULTURAL

Uno de los principales autores de esta perspectiva es Brian Loveman, quien señala que las raíces históricas de las relaciones civiles-militares en Hispanoamérica surgen por iniciativa de la Corona española al unir el Ejército con la Iglesia en cuanto a los fueros militares y los títulos nobiliarios. Ello se expandió en los territorios conquistados, a través de los sacerdotes y los soldados, bajo los principios y las tradiciones como el catolicismo, el idioma, las instituciones políticas y la monarquía. Así, la milicia se vuelve una figura política y judicial, legado de la oligarquía y el Vaticano en la relación civil-militar en América Latina. En este sentido, la subordinación militar al mando civil planteada por Huntington se da a la inversa en las colonias españolas, lo cual ha trascendido, con sus respectivos matices, en cada país a través del tiempo (Rodríguez y Solís, 2018).

Para Loveman, el legado de la alianza entre la oligarquía y la Iglesia entrelazó la institución militar, la autoridad civil y la sociedad en América Latina, hasta convertirse en un aspecto medular de las relaciones civiles-militares, así como en un desafío toral para los gobiernos democráticos. También destaca la influencia de las misiones diplomáticas europeas y estadounidenses después de la Segunda Guerra Mundial en la modernización de las FF. AA. Latinoamericanas, donde cobra relevancia la generación de doctrinas de seguridad nacional basadas en el aspecto geopolítico, el desarrollo interno y la ideología del enemigo tanto interno como externo, lo que, de cierta forma, incita a los militares a asumir el poder político en diversos países del hemisferio (Rodríguez y Solís, 2018).

Dicho lo anterior, las FF. AA. asumen el rol de *guardianas de la Patria* dentro del marco de una “democracia protegida”, lo que con el tiempo se convertiría en una característica de la cultura regional y de la tradición militar, que redundaría en un alto nivel de autonomía, privilegios y roles políticos de la milicia, lo cual es nutrido por autoridades y sociedades civiles endebles y autoritarios (Rodríguez y Solís, 2018).

PERSPECTIVA LATINOAMERICANA⁶

De acuerdo con Wood (2002), es indispensable adoptar una perspectiva que recupere los cambios estructurales tanto del sistema internacional como del nacional, a fin de entender las relaciones cívico-militares. En tal sentido, este apartado se enfoca en el plano regional, en América Latina, ya que en la siguiente sección se aborda el aspecto nacional con el caso mexicano.

Para Francis Fukuyama, el final de la Guerra Fría significó el *fin de la historia*, al consumarse la confrontación ideológica entre el bloque capitalista y el comunista, lo que implicó una reestructuración en las relaciones de Estados Unidos con América Latina, por sustraerse el aspecto ideológico que patrocinó diversas operaciones militares en contra de movimientos comunistas en la región, a lo cual se agregan cambios estructurales internacionales, como la expansión democrática, la liberalización económica, la globalización y sus efectos, que conminaron a los ejércitos a buscar una *raison d'être*. De ahí que se identificaran nuevos enemigos internos, amenazas y misiones de índole social (educativas y salud) y económicas, que resultaron en un replanteamiento de las relaciones cívico-militares en Latinoamericana (Wood, 2002).

La democracia se volvió una plataforma para la transición política —de regímenes autoritarios a democráticos—, económica y social. La liberalización económica se cristalizó con el Consenso de Washington, que promueve reformas estructurales de corte neoliberal donde el Estado adquiere un papel reducido frente al *laisse faire* del mercado, lo que implica privatizaciones, reducción del gasto gubernamental (incluido el social y militar) y liberalización comercial y de la inversión extranjera directa (IED), entre otros aspectos. Tras la llamada “década perdida”, que se caracterizó por la deuda externa generalizada en la región, estas reformas fueron vistas con esperanza por los gobiernos latinoamericanos; no obstante, uno de sus principales efectos fue el aumento de la desigualdad social (Girón, 2008).

En cuanto a la globalización, esta se distingue por la interconexión transnacional —especialmente, de las actividades económicas—, lo que atañe a las relaciones civiles-militares en tres aspectos: 1) capital internacional; 2) auge de la sociedad civil internacional, y 3) inmediatez comunicacional. El primer punto implica la conservación de una imagen que proyecte estabilidad para la atracción de IED; por tanto, el balance entre la autoridad civil y la milicia es un asunto que los inversionistas vigilan meticulosamente: por ejemplo, la internacionalización

6 En este documento se utiliza indistintamente Latinoamérica o América Latina para hacer referencia a la región que comprende desde México, Centroamérica y el Caribe hasta el Cono Sur.

del conflicto de Chiapas (1994) en México provocó que los inversionistas retiraran su capital o exigieran intereses más altos para permanecer en el país (Wood, 2002).

Por su parte, la sociedad civil ha ganado terreno a escala mundial, dada su cobertura mediática y educacional, su capacidad de denuncia y su cercanía con las personas y las causas que defienden. Un par de ejemplos de su influencia son Amnistía Internacional (AI) y Human Rights Watch (HRW), que ponen específica atención al respeto de los DD. HH. por parte de los gobiernos y los militares, así como la Campaña Internacional para la Abolición de las Armas Nucleares, galardonada con el premio Nobel de la Paz en 2017 (Rizzi, 2017; Wood, 2002).

Una característica de la globalización es la capacidad para transmitir información de manera inmediata alrededor del orbe; ello ha impulsado una conciencia y una opinión pública globales que han trascendido al grado de generar movimientos sociales como la Primavera Árabe, en 2010, que resultó en la transición a la democracia en Túnez, pero también, en conflictos como el de Siria. De ahí la relevancia de los medios de comunicación y de las redes sociales (Amnistía Internacional, 2016; Wood, 2002).

Para autores como Diamint, pese a los citados cambios estructurales, la institucionalización de la subordinación de las FF. AA. hacia la autoridad civil ha sido parcial, dado el talante de las relaciones civiles-militares, donde la tensión entre la gobernabilidad y la democracia ha dejado espacios que limitan dicho proceso, lo que conlleva, a su vez, nuevas formas de poder militar; especialmente, en gobiernos populistas carentes de una estructura partidaria o con partidos endebles donde el Ejército se incorpora al poder político como garante del Estado.

Por otro lado, D'Araujo (2013) señala la existencia de diversos patrones en las relaciones civiles-militares en América Latina; a saber, el prestigio y el respeto por parte de la sociedad hacia las FF. AA.; el auge de la institucionalización de la cooperación regional; las nuevas misiones de tipo social del Ejército (salud, educación) e, incluso, misiones policiales; cierto corporativismo del Ejército para conservar algunos privilegios, y la incorporación de las mujeres en las fuerzas castrenses.

LA INCORPORACIÓN DE LAS MUJERES EN LAS FUERZAS ARMADAS LATINOAMERICANAS

Los citados cambios en el contexto internacional evidencian que mientras los conflictos armados entre Estados tienden a disminuir, tienden a emerger nuevas amenazas, tales como la proliferación de armas de destrucción masiva, el terrorismo,

el crimen organizado, la inestabilidad política y los desastres naturales, junto con otras de carácter humanitario, cuya naturaleza multifactorial y multidimensional conminan a las FF. AA. a reformular sus misiones y sus valores, de cara a las nuevas realidades, donde un aspecto medular es el acercamiento del militar con la sociedad a la que pertenece, lo cual Moskos denomina *civilianización*. También plantea el modelo “institucional-ocupacional”, donde al paradigma institucional tradicional (basado en valores) se añade el modelo ocupacional, propio de los civiles, y caracterizado por las motivaciones personales y económicas de los individuos en su ejercicio profesional (Donadio, 2018; Martínez et al., 2013). Dicho esto, el actual perfil militar se ciñe a los siguientes parámetros:

- Auge estructural y cultural entre las esferas civiles y militares.
- Matices en las misiones, donde han cobrado relevancia las no tradicionales; por ejemplo, tareas en seguridad pública, gestión de riesgos y salud, las cuales ocupan gran parte de la labor de los ejércitos latinoamericanos.
- Participación de las fuerzas castrenses en organizaciones internacionales como las Operaciones para el Mantenimiento de Paz (OMP) de la ONU, la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) y la Organización para la Seguridad y Cooperación en Europa (OSCE), entre otras. Por ejemplo, en 2017 Colombia se convirtió en “socio global” de la OTAN para atender desafíos de seguridad en común y fortalecer las capacidades de las FF. AA. colombianas.
- Incorporación de los asuntos de género⁷ y, por ende, el aumento de la presencia femenina en todos los ámbitos del ejército (Donadio, 2018; Martínez et al., 2013; NATO, 2018).

Para D’Araujo (2013), la inclusión del género en las relaciones civiles-militares atiende a la expansión de los derechos ciudadanos de las mujeres. Por su parte, Donadio (2018) sostiene que la inclusión de las mujeres en las FF. AA. se articula con las tareas que realizan, al igual que con lo que la sociedad espera de ellas. En este sentido, enfatiza en la forma como el Ejército difunde, a través de videos y fotografías, la presencia femenina en sus filas, lo cual responde a que los comunicadores perciben el género como un factor que muestra a la institución militar como sensible a la causa de la igualdad de género.

7 A efectos de este documento, por *género* se entenderán los roles, los comportamientos, las actividades y los atributos de una sociedad y una época determinadas, contruidos socialmente; por tanto, la *igualdad de género* se define como una situación donde mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, el control y el beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política y cultural (Secretaría de Marina Armada de México, 2020, pp. 5 y 6).

Rial (2013) señala que la incorporación de las mujeres en los cuerpos militares es una justificación de la democratización de dichas instituciones, aunque, en la práctica, todavía se reproduzcan las mismas desigualdades que en la sociedad civil. En este tenor, D'Araujo (2013) menciona que en la carrera militar aún existen limitaciones para las mujeres por cuestiones de fuerza física y aspectos biológicos, así como en la ocupación de puestos de mando.

LAS RELACIONES CIVILES-MILITARES: EL CASO MEXICANO

Tras la consumación de la independencia de México, en 1821, el trayecto hacia la constitución del Estado mexicano se vio lacerado por la pugna entre liberales y conservadores, lo que condujo a una serie de guerras civiles e intervenciones extranjeras. Entre 1876 y 1910 tuvo lugar la dictadura del general Porfirio Díaz, cuyo liderazgo logró el control político. Entre 1910 y 1917 se gesta la Revolución mexicana, cuyo legado fue asumido por la élite castrense —encabezada por Álvaro Obregón y Plutarco Elías Calles—, que concentró el poder con la fundación del Partido Nacional Revolucionario (PNR), en 1929, y posteriormente denominado Partido Revolucionario Institucional (PRI) (Benítez, 2005; Rodríguez y Solís, 2018).

Dicho lo anterior, las FF. AA. son herederas de la revolución, lo cual significa que sus misiones se dirijan al interior, su ideología institucionalice este proceso histórico y su composición (campesinos y ciudadanos de clase popular) las distinga del carácter elitista de los cuerpos militares latinoamericanos. De la misma forma, se vuelven la piedra angular de la constitución del Estado, hasta que en 1946 asume la presidencia un civil: Miguel Alemán Valdés, quien contaba con el respaldo de la élite militar, empresarial y del exterior; por tanto, la profesionalización y la subordinación de la milicia permitirían a la clase civil garantizar el control del aparato estatal (Benítez, 2005; Moloeznik, 2008).

Esta subordinación militar hacia el poder civil se dio bajo un pacto civil-militar no escrito, donde destacan los siguientes aspectos:

- Concesiones que implican el control y la autonomía de la defensa, lo que explica el carácter político y castrense del sistema de defensa mexicano y, por ende, la coexistencia de dos ministerios no civiles: la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) y la Secretaría de Marina Armada de México (SEMAR), cuyos titulares son militares en activo, un general de División de Arma Diplomado de Estado Mayor y un almirante del Cuerpo General Diplomado de Estado Mayor, respectivamente. La

SEDENA controla al Ejército y la Fuerza Aérea, y sus misiones operativas se concentran en los planes: 1) Plan DN-I, que refiere la protección de la nación ante un enemigo externo; 2) Plan DN-II, para el mantenimiento de la seguridad interna y la paz social del país, y 3) Plan DN-III-E, para proteger a la población ante desastres naturales u otros.

- El bajo nivel en gasto militar, el cual es del 0,5 % del producto interno bruto (PIB), mientras que Brasil destina el 1,5 %, y Colombia, el 3,2 %, de acuerdo con el Banco Mundial (BM) (2019); asimismo, se mantuvo un número reducido de efectivos (Moloeznik, 2008).

Estas acciones redundaron en un sistema político reactivo e inseguro, ya que por décadas se canceló la rendición de cuentas ante el Congreso y la sociedad, además de mantener al margen a las FF. AA. ante la sociedad; solo enfrentaron a los disidentes del presidencialismo. Empero, ante el movimiento estudiantil de 1968, el priismo desarrolló una estrategia de apertura controlada, que dio paso al andamiaje institucional para la constitución de la izquierda mexicana, bajo el Frente Amplio, liderado por Cuauhtémoc Cárdenas Solórzano, tras el muy cuestionado proceso electoral de 1988, que mantuvo al PRI en el poder (Rodríguez y Solís, 2018).

Durante este proceso, se dieron hechos que lo marcaron y pusieron a prueba la subordinación de las FF. AA. hacia el poder civil. Entre ellos destacan el surgimiento del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN), en Chiapas, cuyos alcances incidieron en la presión de la sociedad y la comunidad internacional, lo que, a su vez, propició el “proceso de paz”; el asesinato del candidato presidencial Luis Donaldo Colosio, en 1994, lo cual incidió en un arreglo político que reconstruyera la dañada legitimidad del régimen; el deterioro de la seguridad nacional, a causa del narcotráfico y de problemas de seguridad pública, por lo que las FF. AA. incursionan en tareas policiales (Rodríguez y Solís, 2018).

En 2000 se da la alternancia en el poder, con el arribo de Vicente Fox Quesada, del Partido Acción Nacional (PAN), a la Presidencia de la República, lo que marca un antes y un después para el Estado mexicano, que durante el siglo XX se constituyó bajo la ideología revolucionaria con el liderazgo del PRI, lo cual vira la vida política del país de cara al nuevo milenio. Las fuerzas castrenses se mantuvieron al margen ante este proceso y conservaron la lealtad al poder civil, considerando que la alternancia no modificó su autonomía ni los privilegios del ámbito militar (Rodríguez y Solís, 2018).

Posteriormente, el país es asolado por la criminalidad, lo que incide en el protagonismo de las FF. AA. para el mantenimiento del Estado de derecho, a lo que se agrega una presidencia cuestionada, que puso en entredicho el sistema

electoral nacional; de ahí la llamada *guerra contra el narcotráfico*, cuyo fondo era legitimar el gobierno de Felipe Calderón. El desgaste del PAN en dos sexenios y la ola de violencia generan un hartazgo social y críticas a la actuación militar. Así, en 2012 regresa el PRI a la presidencia, con Enrique Peña Nieto, quien buscó pacificar al país conforme a las demandas de la sociedad; sin embargo, este gobierno se vio empañado por los casos de Tlatlaya y la desaparición de los 43 estudiantes de Ayotzinapa, en 2014, lo cual alude al excesivo uso de la fuerza por parte de los militares y a violaciones de los DD. HH. (Rodríguez y Solís, 2018).

Estos hechos dan cuenta de la compleja relación de las FF. AA. con la sociedad, e ilustran el deterioro de la relación civil-militar ante la ola de violencia que ha azotado al país desde los auspicios del nuevo milenio, lo que denota el trasfondo estructural de la criminalidad y de la necesidad de reestructuración del sistema de seguridad nacional (Moloeznik, 2008; Rodríguez y Solís, 2018).

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EJÉRCITO MEXICANO: UN BALANCE HISTÓRICO

Este apartado recupera los instrumentos y los momentos coyunturales internacionales y nacionales que, con base en el presente estudio, se considera que incidieron en la incursión de las mujeres en el Ejército mexicano. Cabe precisar que se acota hasta 2000 considerando los cambios estructurales globales y nacionales que ya han sido mencionados

PANORAMA INTERNACIONAL

Con las dos guerras mundiales del siglo XX empieza un cambio gradual de paradigma, donde cobra relevancia la participación de la mujer en el ámbito de la seguridad. En este contexto, una primera actuación fue sustituir la mano de obra masculina, porque esta se encontraba en la guerra. Así surgieron grupos de voluntarias que realizaban tareas administrativas, de enfermería, de conducción y mantenimiento de vehículos, de comunicaciones, de vigilancia aérea o defensa pasiva y de enfrentamiento. Ejemplo de ello es el entrenamiento de los pilotos mexicanos que integraron el Escuadrón 201 cuando México incursionó en la II Guerra Mundial, y quienes fueron entrenados por mujeres⁸ (Frieyro y Robles, 2012).

8 Tras el hundimiento de dos buques petroleros mexicanos Potrero del Llano y Faja de Oro, en el Golfo de México, por parte de submarinos alemanes, el Gobierno mexicano declara la guerra a los Países del Eje en mayo de 1942. Así surge la Fuerza Aérea Expedicionaria Mexicana (FAEM), conocida como Escuadrón 201, entrenada y aliada de Estados Unidos (Campos, 7 de mayo de 2015).

El legado de la Segunda Guerra Mundial, dada la destrucción material y humana, reconfiguró el sistema internacional, cuya preocupación era evitar otra catástrofe de esa índole; de ahí la creación de un entramado institucional que buscaría velar por la paz y la seguridad internacionales, bajo el cobijo de la ONU, creada en 1945, y cuya carta constitutiva reconoce la igualdad de género al citar en su preámbulo la “fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y valor de la persona, en la igualdad de derechos entre hombres y mujeres” (Naciones Unidas, 1945).

Desde entonces se marca la ruta para la adopción de diversos instrumentos internacionales, declarativos y vinculantes sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género, a la par con un consenso casi global respecto a los compromisos políticos y las estrategias multilaterales para la consecución de la igualdad y el empoderamiento de la mujer. También ha habido avances en la implementación de políticas promovidas por la ONU, cuya trascendencia se cristaliza, por ejemplo, en la institucionalización de la igualdad de género dentro del marco legal y las políticas públicas de México. Entre los mecanismos más significativos en los planos global y regional, se encuentran:

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), en 1979, considerada la Carta Internacional de Derechos Humanos de la Mujer. Enfatiza en eliminar la discriminación hacia la mujer, y en su participación en todas las esferas (Naciones Unidas en México, 2015).
- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, de Belem Do Parà, en 1994. Esta reconoce los derechos de las mujeres y las niñas como base para el desarrollo económico, la democracia y la paz (ONU, 2015).
- La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, en 1995. Esta conmina a los gobiernos a incluir una dimensión de género en todas sus instituciones, así como en sus procesos de planificación y de toma de decisiones, lo cual da paso a la “transversalidad de la perspectiva de género” (Donadio, 2018, p. 7).
- La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad sobre Mujer, Paz y Seguridad, en 2000 (Carreiras, 2018).
- Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), en 2000, y actualmente, la Agenda para el Desarrollo Sostenible 2030, en 2015.

Carreiras (2018) sostiene que son dos los factores que propician la participación femenina en las fuerzas castrenses: 1) factores político-culturales y 2) la

transformación en la organización militar. En el primero de estos factores, se empieza a reconocer el papel de la mujer, dada su presencia en el mercado laboral, así como las presiones de las democracias por la igualdad y la ampliación de derechos y de oportunidades ciudadanas. Un caso ilustrativo es el mitin llevado a cabo en San Francisco, California, en 1970, con motivo del quincuagésimo aniversario del reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres en Estados Unidos, y donde se denunció que, pese a la igualdad jurídica, de facto prevalecía la desigualdad entre hombres y mujeres, en la moral sexual y en la labor doméstica. El segundo factor corresponde a los cambios estructurales en los planos global y nacional.

Es así como, paulatinamente, se ha admitido a las mujeres en las academias militares; también se han implementado políticas inclusivas que les dan acceso a cargos y funciones operacionales en las áreas de infantería, caballería blindada, artillería, pilotaje de combate, submarinismo y operaciones especiales. Un caso ilustrativo de la guerra de Estados Unidos en Afganistán (desde 2002) lo plantea el director del Colegio Interamericano de Defensa, mayor general James E. Taylor, al subrayar la importancia de las mujeres militares en ese conflicto, donde hay una parte de la población con la que no se puede interactuar si se es hombre. He ahí un ejemplo de la importancia del rol de las mujeres en determinadas situaciones para el cumplimiento de una misión (Colegio Interamericano de Defensa [CID] y Junta Interamericana de Defensa [JID], 2019).

En el nuevo milenio, dichos procesos se acompañaron por una ola de empoderamiento femenino. En el caso de América Latina, varias mujeres asumieron la presidencia en sus países: por ejemplo, Cristina Fernández en Argentina, Dilma Rousseff en Brasil y Michelle Bachelet en Chile, por mencionar algunas; otras encabezaron los ministerios de Defensa, como Michelle Bachelet (2002-2004) y Vivianne Blanlot (2006-2007), en Chile; Martha Lucía Ramírez (2002-2003), en Colombia; Nilda Garré (2005-2010), en Argentina, y María Cecilia Chacón (2011), en Bolivia, entre otras. Cabe precisar que el arribo de estas mujeres a los ministerios de Defensa atiende a las características de estos, en su mayoría civiles o civiles-militares, así como a la asignación de dichos cargos por parte del presidente; es decir, no se trata de mujeres con carrera militar que hayan encabezado tales ministerios (Lucero, 2018).

En el plano global, la pujanza por la igualdad de género se hace patente en los ODM en 2000, donde se enfatizan las necesidades humanas más apremiantes y los derechos de los individuos bajo un enfoque de sostenibilidad. Pese a los alcances de los ODM, permanecen desafíos que dieron paso a la Cumbre de las Naciones Unidas sobre el Desarrollo Sostenible, en 2015, donde se aprueba la Agenda para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030), que integra 17 Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) (Naciones Unidas México, s.f.).

Estos aspectos han llevado a una oleada de concienciación sobre discriminación, abuso y acoso sexual y violencia de género, prevalecientes en distintas partes del orbe. Un caso ilustrativo son las convocatorias #Niunamenos y #MeToo (Lucero, 2018). Asimismo, se impulsó la agenda Mujeres, Paz y Seguridad (en inglés, WPS, por las iniciales de Women, Peace and Security), de la ONU, donde se aprobó, por unanimidad, en el Consejo de Seguridad, la Resolución 1325 (2000), como un marco de referencia para las políticas de integración de género en las FF. AA. y en las operaciones militares internacionales, lo que se ha traducido en la importancia de dicha agenda para el logro de los ODS; el caso de Alaa Salah, conocida como La Dama de la Libertad, y cuyo activismo logró que en la Declaración Constitucional del nuevo gobierno de Sudán se hiciera referencia de la Resolución 1325 (2000) (Carreiras, 2018; ONU Mujeres, 2020).

PANORAMA NACIONAL: ESBOZO HISTÓRICO

La participación de las mujeres en el ámbito militar ha cobrado vigencia en distintos hitos históricos del Estado mexicano. Uno fue la lucha de independencia (1810-1821), cuya función fue de mensajeras, contrabandistas y espías. El gobierno español las consideró su peor enemigo, otros las calificaron como un arma persuasiva para el reclutamiento de soldados. Entre las personalidades que destacaron en tal sentido se encuentran Josefa Ortiz de Domínguez, Leona Vicario, Manuela Medina ‘La Capitana’, entre otras (Colegio de Defensa Nacional y Centro de Estudios Superiores Navales, 2015).

Otro hito histórico corresponde a la Revolución mexicana (1910-1921), donde las mujeres desarrollaron actividades políticas y militares, pero también realizaron servicios de alimentación, enfermería y vigilancia como Eulalia Jiménez Méndez, quien fue encarcelada en 1910. Entre las causas que explican la participación de las mujeres en este proceso se encuentran seguir a un soldado por el vínculo familiar o sentimental, o bien, haber quedado sin hogar; por tanto, su participación también era un medio de supervivencia (Ibarra y Méndez, 2013).

La participación femenina en este contexto resultó en el prelude de los movimientos feministas en México en pro de sus derechos —igualdad salarial, seguridad en el empleo, protección a la maternidad, obtención del voto— y su participación política. En este aspecto, la periodista Hermila Galindo, fue una de las principales exponentes del feminismo y la primera mujer en contender en una elección popular, lo que sentó las bases para la participación de la mujer en la vida política del país (Ibarra y Méndez, 2013).

Ante esta oleada feminista, en la década de 1930 se da cabida a la participación de la mujer en espacio militar, donde causa alta la primera mujer en el servicio activo del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos: María González de Carter.

También se crea la Escuela para Enfermeras del Ejército, que se convierte en el símbolo de las mujeres militares (Secretaría de la Defensa Nacional [SEDENA], 2019).

En 1953 las mujeres obtienen el derecho a votar, lo cual no es producto de la pugna feminista, sino una “concesión” del gobierno con fines electorales, lo que se volvió un símbolo de la modernidad política a la que aspiraba el priismo. En el aspecto militar, ingresan al Ejército mujeres como mecanógrafas, dibujantes y fotogrametristas (Rodríguez, 2015; SEDENA, 2019).

El movimiento estudiantil de 1968, la pujanza de los movimientos feministas en Estados Unidos en los años setenta del siglo XX y la celebración en la Ciudad de México de la Conferencia del Año Internacional de la Mujer, auspiciada por la ONU en 1975, propician una segunda ola de feminismo que se tradujo en debates sobre sexualidad, anticonceptivos y reproducción —temas tabú para los grupos conservadores—, así como en reformas legales tendientes a eliminar la desigualdad entre hombres y mujeres. Por otra parte, se da apertura al ingreso de mujeres en la Escuela Médico-Militar, la Escuela Militar de Clases de Transmisiones y la Escuela Militar de Odontología (Rodríguez, 2015; SEDENA, 2019).

Los años ochenta del siglo XX se caracterizaron por una serie de movimientos feministas para reivindicar sus derechos. También tiene lugar la impugnación de las elecciones presidenciales de 1988, por parte del Frente Democrático Nacional, lo que posibilitó una agenda feminista con un enfoque de DD. HH., y centrada en el sector laboral y el educativo, así como en la violencia. En ese contexto, el hostigamiento sexual se tipificó como delito (Rodríguez, 2015).

En lo que respecta a las mujeres en la milicia en los ochenta, se resaltan hechos como: la primera mujer en el Curso Básico de Paracaidismo, la integración de mujeres en el Coro y la Orquesta del Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos y la conformación de un grupo femenino para participar en el desfile militar (SEDENA, 2019). Los cambios estructurales globales de la década de 1990 y los auspicios del nuevo milenio incidieron en una mayor participación política de las mujeres, así como en el establecimiento de políticas con perspectiva de género y leyes e instituciones afines a ello, el auge de las ONG, en vínculos con organismos internacionales y la gradual apertura del Ejército en áreas antes restringidas para las mujeres. A raíz de la Conferencia de Beijing, de 1995, se instituyeron programas gubernamentales para las mujeres como el Programa Nacional de la Mujer (PRONAM), y más adelante se creó el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), cuyo propósito es promover la igualdad entre hombres y mujeres, al igual que garantizar la participación equitativa de estas en la vida política, cultural, económica y social del país. Paralelamente, en las entidades federativas se conformaron institutos de las mujeres locales. Es menester mencionar que en

algunos estados el proceso fue paulatino, dada la oposición o el perfil conservador y machista de las autoridades, lo que refleja estereotipos culturales estructurales aún vigentes; ello, sin menoscabo de los avances en igualdad de género, que a la fecha se han hecho patentes (Rodríguez, 2015).

Durante la década de 1990, la participación de las mujeres en el Ejército se centró en actividades administrativas y en la fabricación de armamento y municiones, al incorporarse en la Dirección General de Fábricas; las que contaban con Licenciatura en Derecho ingresaron a los organismos de justicia del Ejército; también, como ingenieras, en el Servicio Cartográfico; en 1994, por primera vez, se otorgó el grado de general brigadier a una mujer (SEDENA, 2019). Asimismo, los partidos políticos adoptaron la perspectiva de género como símbolo de la democracia, considerando que las mujeres representaban, ya para entonces, más de la mitad del electorado, lo que implicaba un capital político para futuros comicios (Rodríguez, 2015).

LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL EJÉRCITO MEXICANO: AVANCES Y DESAFÍOS

La coyuntura política de 2000 propició la llegada a la presidencia de Vicente Fox, cuyo perfil era de corte conservador, lo que incide, a su vez, en un bajo perfil en los asuntos feministas; empero, dada la influencia exterior, a raíz de la Cumbre del Milenio y los ODM, se reconsideran los temas de género, lo que derivará en políticas y programas de igualdad entre hombres y mujeres en las FF. AA. En un primer momento, se da la apertura del servicio militar nacional de forma voluntaria para las mujeres, y se establece el Batallón de Tropas de Administración Femenino para su adiestramiento (Rodríguez, 2015; SEDENA, 2019).

Bajo la administración de Felipe Calderón (2006-2012) cobran vigencia los ODM en parte del Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2007-2012, cuyo Eje 1 Estado de Derecho y Seguridad tiene la prioridad de contener la amenaza del crimen organizado, por lo que el papel de las FF. AA. es fundamental; además, en el Eje 2 Igualdad de Oportunidades se plantea una serie de acciones en aras de institucionalizar la igualdad entre hombres y mujeres (Poder Ejecutivo Federal, 2007). Un hito histórico fue elevar el respeto a los DD. HH., donde se encuentra implícito el asunto de género, a rango constitucional en el artículo 1º, que a la letra dice:

[...] todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos... que esta Constitución establece. (Congreso de los Estados Unidos Mexicanos, 2020, p. 1)

En 2008, el mandatario presentó el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2009-2012 (PROIGUALDAD), donde presenta las prioridades de la política de igualdad de género con base en el marco legal nacional e internacional ratificado por el Estado mexicano (Rodríguez, 2015).

Derivado del PND, se encuentra el Programa Sectorial de la Defensa Nacional 2007-2012, cuyos ejes fueron desarrollar el capital humano y modernizar los recursos materiales y tecnológicos de SEDENA. Para la consecución de los citados ejes, se elaboró el Programa de Capacitación y Sensibilización para Efectivos en Perspectiva de Género, y se estableció el Comité para Prevenir y Atender el Hostigamiento y Acoso Sexual. De estas acciones se desprende la creación, en 2011, del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos (en adelante, Observatorio) cuyo espíritu es prevenir y eliminar cualquier tipo de discriminación, así como garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres en esta institución; es decir, se vuelve la piedra angular de la política de género de la SEDENA, toda vez que monitorea y evalúa los avances y los desafíos en ese tenor (SEDENA, 2019).

El Observatorio depende de la Dirección General de Derechos Humanos, la cual se ubica dentro de la Subsecretaría de la SEDENA. Su fundamento legal se sustenta en el marco normativo nacional, el cual, a su vez, se nutre de los instrumentos internacionales suscritos en la materia por México. En aras de su propósito, cuenta con un código de ética y trabaja estrechamente con el Senado de la República y la Cámara de Diputados —es decir, el Congreso de la Unión—, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) e INMUJERES, entre otros (SEDENA, 2019).

Durante este periodo, 2007-2012, la situación política y de seguridad en el país hizo que fuera sustantiva una mayor presencia de las fuerzas castrenses en el ámbito civil; especialmente, en tareas de seguridad pública. Este contexto explica, en parte, la incursión de las mujeres en áreas antes restringidas, de lo cual se da cuenta enseguida:

- En 2007 se amplían las opciones de ingreso para las mujeres en los planes militares.
- En 2008 se incorporan a los batallones del Cuerpo de Policía Militar.
- En 2010 se graduaron las dos primeras mujeres del Curso de Mando y Estado Mayor General de la Escuela Superior de Guerra y las primeras Oficiales de la Fuerza Aérea: cinco de ellas como controladoras de vuelo, y cuatro, como aerologistas.

- En 2011 se gradúa la primera mujer como piloto aviador militar; también, diez subtenientes del Curso de Formación de Oficiales Intendentes del Heroico Colegio Militar; otras, pertenecientes a distintas dependencias del Ejército, realizaron el Curso Básico de Paracaidismo Militar (SEDENA, 2019).

Durante la administración de Enrique Peña Nieto (2012-2018) una propuesta de género significativa fue la implementación de la perspectiva de género en todos los programas del Gobierno Federal, lo cual quedó expreso en el PND 2013-2018; particularmente, en la meta México en Paz, donde se insta a erradicar la violencia de género (Rodríguez, 2015).

Ahora bien, durante el gobierno de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024) se identifica el impulso de la igualdad de género de manera transversal, lo que se hace patente en la paridad de mujeres en su gabinete y en el Congreso; en la continuidad de la participación femenina en las OMP; en la emisión de documentos y acciones en ese tenor, lo que se proyecta en el *Acuerdo por la igualdad entre mujeres y hombres*, que rechaza la desigualdad y el machismo; en el establecimiento de una política exterior feminista, que convierte a México en el primer país de América Latina con una política de esa índole, caracterizada por promover acciones gubernamentales que reduzcan las diferencias estructurales, desigualdades de género y respeten los derechos humanos; y dentro del marco de la participación de México en el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas para el periodo 2021-2022, cuando se impulsa la Resolución 1325, que en el ámbito nacional se institucionaliza con la creación del primer Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la Resolución 1325 (2000), lo que da cuenta de la continuidad del Estado mexicano en la institucionalización de los asuntos de género (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2019; Secretaría de Relaciones Exteriores [SRE], 2020 y 2021).

LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL EJÉRCITO MEXICANO DE CARA AL FUTURO

Las tareas de las mujeres en el Ejército se han orientado a las áreas de sanidad y administrativas; sin embargo, con base en las tendencias internacionales en materia de género y su institucionalización en las fuerzas castrenses, donde se ha demostrado el papel relevante de las mujeres en tareas operativas ante determinadas condiciones —por ejemplo, en el citado caso de la guerra de Estados Unidos en Afganistán, así como en la propia coyuntura política del país—, se ha propiciado que el Ejército mexicano amplíe paulatinamente los espacios para el

desempeño de las mujeres militares en el ámbito operativo, tal como se ejemplifica enseguida:

- En 2013 se gradúa la primera mujer de la Escuela Militar de Ingenieros. En el ciclo escolar 2013-2014 ingresan mujeres al Curso de Formación de Oficiales de Artillería y Zapadores en el Heroico Colegio Militar.
- En 2014 se amplía el escalafón para las enfermeras militares al grado de coronel. También se da la apertura para que aquellas pertenecientes a las distintas dependencias del Ejército realicen el Curso Básico de Fuerzas Especiales.
- En 2016 se gradúan las primeras oficiales de Artillería y Zapadores del Heroico Colegio Militar: tres artilleras y dos zapadoras. Asimismo, se implementa el Curso de Formación de Oficiales de Policía Militar en el Heroico Colegio Militar.
- En 2017 hay mujeres que causan alta como soldados de artillería en los regimientos de artillería y como soldados zapadores en los batallones de Ingenieros de Combate. Por su parte, la Escuela Militar de Enfermeras cambia su denominación por el de Escuela Militar de Enfermería, y por vez primera admite a hombres. También se da cabida al ingreso de mujeres a la Escuela Militar de Oficiales de Sanidad (SEDENA, 2019).

En 2018 la directora de la Escuela Militar de Enfermería, coronel enfermera Maricela Macedo Flores, fue condecorada por sus 40 años de carrera militar. La coronel Macedo es un caso ilustrativo sobre las implicaciones de enfilarse en el Ejército, así como de la evolución de este en su apertura al género femenino. Su inquietud por la milicia surge porque su tío fue general, y su hermano, mayor; no obstante, enfrentó la resistencia de su padre en sus aspiraciones de estudiar e integrarse a las FF. AA., toda vez que en México, antes de la vorágine que ha buscado institucionalizar la igualdad de género, se tenía la idea de que las mujeres estaban destinadas al hogar, y los hombres, al trabajo, como proveedores de la familia, lo cual persiste, en menor medida, en algunos sectores sociales y regiones del país. Pese a ello, la coronel Macedo causó alta en el Ejército en el área de enfermería. Señala que en ese entonces se tenía prohibido hablar con el sexo opuesto, pues hacerlo implicaba un arresto; sin embargo, dada la paulatina apertura de la institución armada hacia la igualdad de género, dicha situación ha cambiado, ya que ahora tanto hombres como mujeres se encuentran en igualdad de circunstancias para el desarrollo de su carrera militar, además de que pueden interactuar con normalidad (Revista *Armas*, 2018).

Lo anterior se hace patente en la Ley Orgánica del Ejército y la Fuerza Aérea Mexicana (FAM), donde se estipula que tanto mujeres como hombres pueden

desempeñarse en el rubro de armas, cuyo máximo grado al que pueden aspirar es a general de división, por lo que tienen la posibilidad de encabezar la Secretaría de la Defensa Nacional considerando su trayectoria militar, según lo establecido por la mencionada Ley. Por su parte, en el área de servicio pueden alcanzar el grado de general de brigada (SEDENA, 2019).

En 2019 el número total de efectivos en el Ejército mexicano era de 214 157 efectivos, de los cuales 188 758 lo comprenden hombres, y 25 399, mujeres (es decir, alrededor del 11,90 % del total). En cuanto a los grados de acuerdo con la escala jerárquica, el máximo que ha alcanzado una mujer es el de general de brigada, seguido de general brigadier y coronel, si bien la presencia femenina aún es exigua en dicho escalafón. Por su parte, los mandos de teniente coronel a capitán 2° ocupan un segundo lugar con presencia de mujeres, mientras que los grados de teniente a soldado concentran el mayor número de ellas. En comparación con el número de hombres, la diferencia es de cerca de 7,5 veces (SEDENA, 2019). Una de las explicaciones en relación con los cargos de mando es por la época y la cantidad de mujeres que ingresaron al Ejército, así como la progresiva apertura de este, de tal suerte que las primeras egresadas de las escuelas de formación son oficiales subalternos y, conforme la normativa de la institución, deben cumplir con una trayectoria robusta, al igual que sus contemporáneos masculinos (Colegio de Defensa Nacional y CESNAV, 2015).

Tal como se muestra en la tabla 1, el número de mujeres todavía es reducido; más aún, en los cargos de mando, por lo que un desafío pendiente es el emparejamiento de estas cifras en términos no solo cuantitativos, sino cualitativos. Un hito histórico sería que en un futuro cercano una mujer liderara la Secretaría de la Defensa Nacional, tal como ha sucedido en algunos ministerios de defensa latinoamericanos, como los de Chile o Argentina.

Tabla 1. Número de efectivos en el Ejército mexicano

JERARQUÍA	MUJERES	HOMBRES	EFFECTIVO TOTAL
General de División		45	45
General de Brigada	1	174	175
General Brigadier	2	319	321
Coronel	25	848	873
Teniente Coronel	125	1.510	1.635
Mayor	515	3.097	3.612

JERARQUÍA	MUJERES	HOMBRES	EFFECTIVO TOTAL
Capitán 1/o.	265	3.834	4.099
Capitán 2/o.	274	3.550	3.824
Teniente	1.322	13.704	15.026
Subteniente	961	8.406	9.367
Sargento 1/o.	1.163	15.922	17.085
Sargento 2/o.	1.849	36.057	37.906
Cabo	2.699	46.710	49.409
Soldado	16.198	54.582	70.780
Total	25.399	188.758	214.157

Fuente: SEDENA (2020).

LA POLÍTICA DE IGUALDAD LABORAL MILITAR

En la SEDENA se han llevado a cabo medidas para instituir la corresponsabilidad laboral, familiar y personal, incluidos el equipamiento y el adiestramiento adecuado para las mujeres. De igual modo, se ha implementado el protocolo para prevenir y atender la violencia laboral, el acoso y el hostigamiento sexual, de lo que destaca la constante capacitación a todo el personal militar en materia de género (CID y JID, 2019). Entre las citadas acciones se encuentran las siguientes:

- Centros de Desarrollo Infantil para facilitar el acceso de las mujeres a sus labores. También se recibe a los hijos de militares hombres cuyas esposas trabajan. Se tienen 10 centros con capacidad para atender a 3780 menores.
- Comité de Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual.
- Procedimiento Sistemático de Operar (PSO) para la Prevención y la Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual.
- Protocolo de prevención, atención y seguimiento a las probables víctimas.
- Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la Secretaría de la Defensa Nacional.

- Apertura de la Oficina para la Atención de Víctimas de Hostigamiento y Acoso Sexual.
- Adhesión al Movimiento Mundial de Solidaridad de las Naciones Unidas por la Igualdad de Género denominado *He for She*; asimismo, se celebra el Día Internacional de las Mujeres, en el cual se reconoce su labor en dicha institución armada.
- Otorgamiento de la licencia por paternidad hasta por ocho días.

Todas estas medidas evidencian el empeño del Ejército mexicano en materia de género con base en las tendencias internacionales y en los compromisos del Estado mexicano en el exterior y en el interior, pero, sobre todo, en su compromiso con la sociedad, a la que se deben y en la que han concentrado su labor ante coyunturas políticas y de seguridad, catástrofes naturales y sanitarias como hoy en día el COVID-19.

LAS OPERACIONES PARA EL MANTENIMIENTO DE PAZ

En 2014 se anunció la reanudación de la participación gradual de México en las OMP, dentro del marco del 69° periodo ordinario de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas. Así, desde 2015 hasta mayo de 2019 se han efectuado 83 despliegues de personal militar y policial mexicano en Haití, Sahara Occidental, Líbano, República Centroafricana, Malí y Colombia. Las actividades desempeñadas son de observación militar y como oficiales de estado mayor, planeamiento, comunicación-informática y operacionales en los cuarteles generales de operaciones de la ONU (Senado de la República, 7 de julio de 2019).

Desde 2016 han tenido presencia las mujeres mexicanas en las OMP, como parte del compromiso del Estado mexicano con Naciones Unidas, al igual que para avanzar en la instrumentación de la agenda de WPS (Instituto Nacional de las Mujeres [INMUJERES], 2019). En febrero de 2020, la SEDENA envió una mayor enfermera a la Misión de las Naciones Unidas para el Referéndum del Sahara Occidental (MINURSO) como observadora militar (SEDENA, 2020).

El 8 de enero de 2020 se inauguraron las instalaciones permanentes del Centro de Entrenamiento Conjunto de Operaciones de Paz de México (CECOPAM), cuya ceremonia fue presidida por el presidente Andrés Manuel López Obrador, acompañado del subsecretario general de Operaciones de Paz de la ONU, Jean-Pierre Lacroix, y otros altos funcionarios civiles y militares (SEDENA, 2020).

PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA SEGUIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN 1325

La vocación pacifista del Estado mexicano ha llevado a su participación en el Grupo de Amigos de Mujer, Paz y Seguridad y en la Red Global de Puntos Focales sobre Mujer, Paz y Seguridad, los cuales son iniciativas intergubernamentales donde se comparten experiencias y buenas prácticas que impulsan los esfuerzos internacionales para el cumplimiento de la agenda propuesta por la Resolución 1325. De ahí se desprende que en enero de 2021 haya presentado su primer Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad (PNA-1325), cuyo objetivo es ejecutar acciones que incorporen la igualdad de género en todos los esfuerzos de prevención, mantenimiento y consolidación de la paz, en los que contribuye México en las OMP (Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana [SSPC], 2021).

La estructura del PNA-1325 se basa en los ámbitos recomendados por el secretario general de las Naciones Unidas sobre la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad; a saber: 1) prevención; 2) participación; 3) protección, y 4) socorro y recuperación. También comprende 10 objetivos estratégicos, 16 líneas de acción y 23 indicadores específicos. Incluye también un mecanismo de monitoreo y evaluación, y promueve la coordinación interinstitucional para el logro de sus propósitos. Asimismo, integra el modelo de Mujeres Constructoras de Paz (MUCPAZ), que coordina la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y el INMUJERES (SSPC, 2021).

Entre las instituciones que trabajarán conjuntamente para el desarrollo del PNA-1325 se encuentran la Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE), la Secretaría de la Defensa Nacional, la Secretaría de Marina, la Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana y el Instituto Nacional de las Mujeres. De esta forma, México se suma a los 86 países en el mundo que cuentan con un Plan Nacional de Acción para la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad (SRE, 2021).

CONCLUSIONES

La participación de las mujeres en el Ejército mexicano responde a cambios estructurales en el contexto internacional, tales como las conflagraciones mundiales, el fin de la Guerra Fría y el nuevo milenio, que han dado paso al proceso de globalización, democratización y a nuevos paradigmas en la seguridad, lo que incide en la reformulación de las misiones de los militares del siglo XXI, donde cobra

relevancia su acercamiento a la sociedad a la que pertenecen y la apertura para la incursión de las mujeres en ese ámbito en sus diferentes áreas, considerando también el auge de la promoción de la igualdad de género, cuyo entramado legal e institucional surge en las Naciones Unidas y cobra vigencia en distintos instrumentos internacionales, como la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad, que plantea la agenda de WPS y actualmente inspira la participación de México en las OMP.

Estos aspectos internacionales, junto con las coyunturas nacionales, han derivado en la formulación de reformas legales, la implementación de políticas y programas con el fin de sensibilizar y promover la igualdad de género de manera transversal en el país a corto, mediano y largo plazo.

No obstante lo anterior, se identifica que el número de mujeres militares aún es reducido; especialmente, en los cargos de mando, lo que plantea un desafío para una mayor presencia de mujeres en términos no solo cuantitativos, sino también cualitativos; sería un hito histórico que en un futuro no lejano una mujer condujera la Secretaría de la Defensa Nacional, lo que sería una ventana de oportunidad para el Ejército, caracterizado por estar a la vanguardia, al incentivar una cultura de igualdad de género que permee las raíces estructurales de la sociedad mexicana, donde, paradójicamente, el rol de la mujer en el núcleo familiar es crucial; por tanto, la inclusión de las mujeres en el Ejército mexicano significa no solo un avance cualitativo, sino también, una mayor diversidad de pensamiento y, por ende, de toma de decisiones y de respuestas ante la complejidad nacional y del acontecer mundial de cara a la tercera década del siglo XXI.

REFERENCIAS

- Amnistía Internacional. (2016). *La “Primavera Árabe” cinco años después*. <https://www.amnesty.org/es/latest/campaigns/2016/01/arab-spring-five-years-on/>
- Banco Mundial (BM). (2019). Gasto militar (% del PIB) Colombia, Brazil. <https://datos.bancomundial.org/indicador/MS.MIL.XPND.GD.ZS?locations=CO-BR>
- Benítez, R. (2005). México: doctrina, historia y relaciones cívico-militares a inicios del siglo XXI. En Azis A. y Alonso J. (coords.), *Globalización, poderes y seguridad nacional* (pp. 309-352). Porrúa.
- Carreiras, H. (2018). La integración de género en las Fuerzas Armadas Condicionamientos y perspectivas. *Nueva Sociedad* (278). <https://nuso.org/articulo/la-integracion-de-genero-en-las-fuerzas-armadas/>

- Colegio de Defensa Nacional y Centro de Estudios Superiores Navales (CESNAV). (2015). Estados Unidos Mexicanos. La participación de la mujer en las Fuerzas Armadas mexicanas. En Gómez R. (Coord.), *El rol de la mujer en las Fuerzas Armadas. Desde la óptica de los Colegios de Defensa de Iberoamérica* (pp. 235-256). ESDEGUE-CEESEDEN.
- Colegio Interamericano de Defensa (CID) y Junta Interamericana de Defensa (JID). (2019). *Seminario de perspectivas hemisféricas en la integración de género en la defensa y seguridad*. <http://iadc.edu/wp-content/uploads/2019/04/2019-Seminario-de-Genero.pdf>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2019). *Firma del Acuerdo por la Igualdad entre Mujeres y Hombres Gobierno de México*. <https://www.gob.mx/conavim/articulos/firma-del-acuerdo-por-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-228406>
- Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (2020). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Diario Oficial de la Federación última reforma 8 de mayo de 2020, México. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_080520.pdf
- D'Araujo, M. C. (2013). Matices de las visiones sobre militares y sociedad en América del Sur. En Martínez, R. (coord.). *Las relaciones civiles-militares en sociedades en transformación: América Latina*. CIDOB. https://www.cidob.org/publicaciones/series_pasadas/documentos/america_latina/las_relaciones_civiles_militares_en_sociedades_en_transformacion_america_latina
- Donadio, M. (2018). *La perspectiva de género en los Ejércitos: misiones y conformación interna*. RESDAL. https://www.resdal.org/assets/resdal-paper_genero-donadio_es.pdf
- Frieyro, B. y Robles, M. (2012). La integración de la perspectiva de género en el análisis de los conflictos armados y la seguridad. En Instituto Español de Estudios Estratégicos (IEEE), *El papel de la mujer y el género en los conflictos* (pp. 53-88). Ministerio de Defensa.
- Girón, A. (2008). Fondo Monetario Internacional: de la estabilidad a la inestabilidad. El Consenso de Washington y las reformas estructurales en América Latina. En: Lechini, G. (comp.), *La Globalización y el Consenso de Washington* (pp. 45-59). CLACSO. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/sursur/lechES/lechES.pdf>
- Hristoulas, A. (2002). Conclusión: preguntas centrales en el estudio de las relaciones cívico-militares. En: Hristoulas, A. (coord.), *Las relaciones cívico-militares en el nuevo orden internacional* (pp. 361-371). Miguel Ángel Porrúa.
- Ibarra, M. y Méndez, M. (2013). Las mujeres en la Revolución Mexicana. En: Vázquez, S. (Coord.), *Las Fuerzas Armadas en la Revolución Mexicana* (pp. 189-230). Secretaría de la Defensa Nacional y Secretaría de Marina-Armada de México.

- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2019). *Informe Nacional Exhaustivo de México en cumplimiento de la Plataforma de Acción de Beijing*. https://www.cepal.org/sites/default/files/informe_final_mexico._pab_2019.pdf
- Lucero, M. (2018). La larga marcha de las mujeres en las Fuerzas Armadas latinoamericanas. *Nueva Sociedad* (278). <https://nuso.org/articulo/la-larga-marcha-de-las-mujeres-en-las-fuerzas-armadas-latinoamericanas/>
- Martínez R., D'Araujo A., Rial J., et al. (2013). Las relaciones civiles-militares en sociedades en transformación: América Latina. CIDOB. https://www.cidob.org/publicaciones/series_pasadas/documentos/america_latina/las_relaciones_civiles_militares_en_sociedades_en_transformacion_america_latina
- Moloeznik, P. (2008). Las Fuerzas Armadas en México: entre la atipicidad y el mito. *Revista Nueva Sociedad* (213), 156-169. <https://www.casade.org/index.php/biblioteca-casade-2-0/defensa-y-fuerzas-armadas/fuerzas-armadas-mexicanas/314-las-fuerzas-armadas-en-mexico-entre-la-atipicidad-y-el-mito/file>
- Naciones Unidas México. (s. f). *Objetivos de Desarrollo del Milenio*. <https://www.onu.org.mx/agenda-2030/objetivos-de-desarrollo-del-milenio/>
- Naciones Unidas. (1945). *Carta de las Naciones Unidas*. <https://www.un.org/es/charter-united-nations/>
- NATO. (2018). *Relations with Colombia*. https://www.nato.int/cps/en/natohq/topics_143936.htm
- ONU Mujeres. (2020). *Cronología: 20 años de mujeres, paz y seguridad*. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/timeline/womenpeacesecurity/2020/es/index.html>
- Naciones Unidas en México (ONU). (2015). *La ONU en acción para la Igualdad de Género en México*. ONU Mujeres. <http://www.onu.org.mx/wp-content/uploads/2015/11/Igualdad-de-genero.pdf>
- Poder Ejecutivo Federal. (2007). *Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012*. <http://www.paot.org.mx/centro/programas/federal/07/pnd07-12.pdf>
- Revista Armas. (2018). Una militar muy humana. Entrevista con la coronel enfermera, Maricela Macedo Flores, directora de la Escuela Militar de Enfermería. *Revista Armas*, 16-18. https://issuu.com/revistaarmas/docs/revista_completa_501
- Rial, J. (2013). Defensa Nacional y democracia en América Latina. Los intentos de cambio de régimen y la defensa nacional. En Martínez, R. (coord.). *Las relaciones civiles-militares en sociedades en transformación: América Latina*. CIDOB. https://www.cidob.org/publicaciones/series_pasadas/documentos/america_latina/las_relaciones_civiles_militares_en_sociedades_en_transformacion_america_latina
- Rizzi, A. (6 de octubre de 2017). La Campaña Internacional para la Abolición de las Armas Nucleares, Nobel de la Paz 2017. *El País*. https://elpais.com/internacional/2017/10/06/actualidad/1507271462_313212.html

- Rodríguez, R. (2015). Los derechos de las mujeres en México, breve recorrido. En Instituto Nacional de Estudios Históricos de las Revoluciones de México (INEHRM), *Historia de las mujeres en México* (pp. 269-295). Secretaría de Educación Pública. <https://www.inehrm.gob.mx/work/models/inehrm/Resource/1484/1/images/HistMujeresMexico.pdf>
- Rodríguez A. y Solís, P. (2018). Regímenes políticos, relaciones civiles-militares y seguridad nacional en México. En: Rodríguez, A. *Granos de arena: ideas y marco conceptual en la seguridad nacional en México, contexto internacional y cambio político* (pp. 73-125). Universidad Iberoamericana Ciudad de México.
- Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA). (2019). *Observatorio para la igualdad entre mujeres y hombres en el Ejército y Fuerza Aérea Mexicanos*. <https://www.gob.mx/sedena/acciones-y-programas/observatorio-para-la-igualdad-entre-mujeres-y-hombres-en-el-ejercito-y-fuerza-aerea-mexicanos?state=published>
- Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA). (2020). *2 Informe de Labores 2019-2020*. Secretaría de la Defensa Nacional. http://transparencia.sedena.gob.mx/pdf/Informe_de_Labores_2019-2024/2do_Informe_de_Labores_2019-2024.pdf
- Secretaría de Marina Armada de México (SEMAR). (2020). *Cartilla Igualdad de Género*. <http://www.semar.gob.mx/igualdad/cartilla%202020.pdf>
- Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). (11 de enero de 2021). *México presenta su primer Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU*. <https://www.gob.mx/sre/prensa/gobierno-de-mexico-presenta-su-primer-plan-nacional-de-accion-para-el-seguimiento-de-la-resolucion-1325-del-consejo-de-seguridad-de-la-onu-sobre-mujeres-paz-y-seguridad?idiom=es>
- Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE). (9 de enero de 2020). *México anuncia la adopción de su Política Exterior Feminista*. <https://www.gob.mx/sre/prensa/mexico-anuncia-la-adopcion-de-su-politica-externior-feminista>
- Secretaría de Seguridad y Protección Ciudadana (SSPC). (2021). *Plan Nacional de Acción para el seguimiento de la Resolución 1325 (2000) del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/604428/PNA_1325_Plan_Nacional_de_Accio_n_M_xico__ver_espa_ol.pdf
- Senado de la República. (7 de julio de 2019). En cuatro años, México participó en 83 despliegues de personal militar y policial para misiones de paz de la ONU. *Boletín del Senado de la República*, (133). <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/45445-buscan-fortalecer-relacion-bilateral-mexico-malasia.html>
- Wood, D. (2002). Factores estructurales en el debate sobre las relaciones cívico-militares. En Hristoulas, A. (coord.), *Las relaciones cívico-militares en el nuevo orden internacional* (pp. 35-46). Miguel Ángel Porrúa.

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Weiss, C., & Rey Pinto, E. M. (2020).
 Twenty Years After UNSCR 1325:
 Equal Access to Military Education
 in the Western Hemisphere?
Estudios en Seguridad y Defensa,
 15(30), 303-325.
<https://doi.org/10.25062/1900-8325.280>

CORNELIA WEISS²

*Investigadora Independiente,
 Washington, DC*

**EVA MARÍA
 REY PINTO³**

*Escuela Superior de Guerra
 "General Rafael Reyes Prieto",
 Colombia*

FECHA DE RECEPCIÓN

30 de noviembre de 2020

FECHA DE ACEPTACIÓN

30 de diciembre de 2020

KEYWORDS

Military education, Women,
 Equality, Western Hemisphere,
 Barriers

PALABRAS CLAVE

Educación militar, Mujeres,
 Igualdad, Hemisferio occidental,
 Barreras

PALABRAS-CHAVE

Educação militar, Mulheres,
 Igualdade, Hemisfério Ocidental,
 Barreiras

**Twenty Years After UNSCR
 1325: Equal Access to Military
 Education in the Western
 Hemisphere?¹**

**Veinte años después de la Resolución 1325:
 ¿Igualdad en el acceso a la educación militar
 en el hemisferio occidental?**

**Vinte anos após a Resolução 1325 do CSNU:
 Igualdade de acesso à educação militar no
 hemisfério ocidental?**

ABSTRACT

Twenty years after the unanimous adoption of UNSCR 1325 and the beginning of the women, peace and security agenda, the UN Security Council, for the first time, explicitly addressed equal access to education for uniformed female personnel. On August 28, 2020, the UN Security Council issued resolution 2538, and with it, the need by Member

1. Este artículo es resultado del proyecto de investigación denominado "Crimen Organizado Transnacional: dimensiones culturales y capacidades" del Centro Regional de Estudios Estratégicos en Seguridad (CREES), perteneciente al grupo "Masa Crítica" adscrito a la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto", reconocido y categorizado en "B" por MinCiencias, con el código COL123-247.
2. Retired US colonel. Magíster in Estudios de Defensa y Seguridad de las Américas, Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos (Chile). Juris Doctor, Vanderbilt University School of Law (EE.UU.). Graduate of the Inter-American Defense College. Contacto: koislmeier@yahoo.com
3. Anthropologist, Universidad de los Andes. Magister in Strategy and Geopolitics, Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto". Assistant editor Journal Estudios en Seguridad y Defensa. Contacto: eva.rey@esdegue.edu.co

States to provide equal access to education, training and capacity building to all uniformed women.

This paper explores the importance of providing equal access to education for uniformed women, it identifies barriers erected against women's access to education in the defense sector in the Western Hemisphere, and it recommends proactive measures to eliminate barriers. This research is supported by a review of primary and secondary sources, autoethnography, and an analysis of data from countries such as the United States, Colombia, Argentina, Chile, Peru, and Brazil.

RESUMEN

Después de veinte años de la adopción unánime de la Resolución 1325 y del inicio de la agenda de mujeres, paz y seguridad, por primera vez, el acceso igualitario a la educación para el personal femenino uniformado se plasmó explícitamente en un documento de este nivel. El 28 de agosto de 2020 el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas emitió la Resolución 2538 y con esta incluyó oficialmente la necesidad de garantizar a todas las mujeres uniformadas, por parte de los Estados miembros, el acceso igualitario a la educación, el entrenamiento y la construcción de capacidades.

Sobre esa base, el presente artículo busca explorar cuál es la importancia de promover la igualdad en el acceso a la educación de mujeres militares, y cuáles han sido las principales barreras que ellas han tenido que enfrentar en el hemisferio occidental. Esto, con el fin de recomendar medidas proactivas que enfrenten la exclusión. Dicha investigación se apoyó en la revisión de fuentes primarias y secundarias, una reflexión autoetnográfica por parte de las autoras y el análisis de datos de países como Estados Unidos, Colombia, Argentina, Chile, Perú y Brasil.

RESUMO

Vinte anos após a adoção unânime da UNSCR 1325 e o início da agenda para mulheres, paz e segurança, o Conselho de Segurança da ONU, pela primeira vez, abordou explicitamente a igualdade de acesso à educação para mulheres uniformizadas. Em 28 de agosto de 2020, o Conselho de Segurança da ONU emitiu a resolução 2538, e com ela, a necessidade dos Estados Membros de fornecer acesso igual à educação, treinamento e capacitação para todas as mulheres uniformizadas.

Este documento explora a importância de oferecer acesso igual à educação para mulheres uniformizadas, identifica as barreiras erguidas contra o acesso das mulheres à educação no setor de defesa no Hemisfério Ocidental e recomenda medidas proativas para eliminar barreiras. Esta pesquisa é apoiada por uma revisão de fontes primárias e secundárias, autoetnografia e uma análise de dados de países como Estados Unidos, Colômbia, Argentina, Chile, Peru e Brasil.

INTRODUCTION

Access to military education in the Western Hemisphere has transformative powers. Access to military education for female civilians can serve as a springboard to the highest political offices. For example, Michelle Bachelet, before becoming President of Chile, served as Chile's Minister of Defense after graduating from the Inter-American Defense College (IADC) (IADC, 2016). Likewise, the recently named Defense Minister of Peru, Nuria Esparch (the first female Defense Minister of Peru), is a graduate of a William J. Perry Center for Hemispheric Defense Studies course at National Defense University. Yet, even twenty years after the unanimous adoption of UNSCR 1325, it appears that women who aspire to a military career are denied equal access to military education in the Western Hemisphere.

In this paper, we explore to what extent the UN Security Council and the UN Department of Peace Operations have addressed access to military education for women. We examine barriers erected against women, at both the educational entry point to the military and at the educational entry point to ascend to senior positions (admission into military education at both the entry and senior levels). We discuss internal barriers erected against women within military education. We address the jeopardy that military education faces by excluding women. We provide recommendations, emphasizing proactive measures.

What this paper does not do is to investigate the reasons for the barriers erected against women, and our research does not explore the reasons for the overabundance of men in the military. However, we do note that male-only mandatory military service contributes to the overabundance of men in the military.⁴

4 For example, in Colombia military service is mandatory for men. The Law 48 of 1993 dictates that all Colombian men must "define" their military status when they turn 18 or, failing that, when they finish high school. This means that they must report to the nearest recruiting station and be examined. All men must have a "libreta militar" which is a military ID. This is mandatory to access some government positions. This military ID, which is part of the citizenship of Colombian men, can be seen as a differentiating factor compared to the citizenship of women, which is not directly permeated by military institutions at any time. According to Law 48 of 1993, women are permitted to perform voluntary military service, but before 2017 the law restricted women to the tasks of logistical, administrative, social, cultural and environmental support.

Masson (2010) examines the implications of these highly male spaces, noting that male military members may appear to lose prestige upon the elimination of barriers against women. For example, some male members of the first Air Force class in Argentina to not exclude women as pilots felt discredited. Previous all-male classes labeled the first class not to exclude women as the *promotion of women* class, a name not meant as a compliment but instead as an insult. Yet in this case in Argentina, it appears that national and international security took a greater priority than the subjective feelings of a few men.

We write this paper not only to contest and resist what we are seeing (Lynn, 2008), but also to eliminate barriers erected against women. We write with the goal that our paper will enable real transformation in the almost exclusively male institution of the military, a world that has traditionally been written in masculine (Dalby, 1994). We dedicate this article to female military members whose military continues to exclude them from post-academy military education, despite meeting the eligibility requirements of institutions like the Inter-American Defense College (IADC). We write this paper with the combined strengths of different occupational backgrounds, different cultures, and different languages. The authors are both women who have had the opportunity to be inside the educational processes within the military. We write this paper because it needs to be written. We write in our personal capacities; this paper does not necessarily reflect the opinion of our respective governments and institutions. We recognize that the future value of this paper is not only to enable the comparing and contrasting of experiences, but, on a utilitarian level, to provide easily implementable recommendations that end the exclusion of women from equal access to military education. We seek a world in which opportunity is not denied to women, to include equal access to education. We believe in the transformative power of education; that through equal access to education, our militaries have the opportunity to be led by the best persons (rather than being restricted to only being led by men).

METHODOLOGY

Our methodological approach links disparate categories of research and opens possibilities for different qualitative and quantitative methods and analytical perspectives. We believe this combination permits the development of interdisciplinary research. This paper incorporates primary and secondary resources on the existing legal framework referring to women in the military and the WPS (Women, Peace and Security) agenda through the resolutions of the UN Security Council and the Conference of the Defense Ministers of the Americas (CDMA), as well as literature on the status of exclusion and inclusion of female uniformed

personnel and other data from different countries in the Western Hemisphere. The methodological underpinnings of this paper consist, in part, of statistical analysis, legal analysis, and fieldwork, to include autoethnography.

Autoethnography, an “avant garde method of qualitative research” (Wall, 2016, p.1), is “an approach to research and writing that seeks to describe and systematically analyze personal experience in order to understand cultural experience” (Ellis *et al*, 2011, p. 273). Employing autoethnography as methodology enables us to “foreground personal experiences in research and writing,” to “illustrate insider knowledge of a cultural phenomenon/experience,” and to “describe and critique cultural norms, experiences, and practices” (Adams *et al*, 2015, p. 26). Our decision to embrace autoethnography as methodology is twofold.

First, as argued by Syrjälä and Norrgrann (2018), “[o]ne of the biggest advantages of autoethnographic inquiry” is the “ability to graph phenomena that are otherwise inaccessible, or where other similar depths of understanding is difficult to obtain through other methods” (p. xiv). That is, autoethnography as methodology employs “personal experience to illustrate facets of cultural experience, and, in doing so, make characteristics of a culture familiar for insiders and outsiders” (Ellis *et al*, 2011, p. 276). As such, using autoethnography as a methodology has value within and beyond the confines of this paper.

Second, autoethnography, because it goes beyond “the limitations of academic voice,” provides a methodology to illuminate “truths we are able to recognize and transcribe, and the ways in which the academic voice silences the self, who is forced to hide or minimize the often very personal motivations for engaging” (Dauphinee, 2010, p. 799). That is, unlike the limitations of “traditional scientific approaches,” with autoethnography -- “what I know matters” (Wall, 2006, pp. 147 - 148). Employing autoethnography as methodology opens an underutilized approach in studying militaries; this paper, by employing autoethnography as methodology, seeks to serve as a beginning blueprint for ending the silences surrounding practices of exclusion and thereby to open paths for the multiple voices of women in the military.

UN SECURITY COUNCIL AND UN DEPARTMENT OF PEACE OPERATIONS: STARTING TO ADDRESS EQUAL ACCESS TO MILITARY EDUCATION

On 28 August 2020, the UN Security Council issued the first UN Security Council resolution to highlight the need for equal access to education, training and capacity building for uniformed female personnel -- UNSCR 2538. Previously UNSCR

1325's paragraph 4 (2000), UNSCR 1820's paragraph 8 (2008), UNSCR 1888's paragraph 19 (2009), UNSCR 1960's paragraph 15 (2010), UNSCR 2106's paragraph 4 (2013), UNSCR 2122's paragraph 9 (2013), UNSCR 2242's paragraph 8 (2015), and UNSCR 2493's paragraph 2 (2019) all addressed female peacekeepers, but failed to address unequal access to military education as a barrier in the "efforts and initiatives" to "increase" the paltry number of female peacekeepers that States send. As of 2020, males constitute 95.2% of military contingents and 89.1% of formed police units in UN peacekeeping missions (United Nations Peacekeeping, 2020).

Preceding UNSCR 2538, the UN Department of Peace Operations (DPO) issued, as a result of its concern about the under-inclusion of female uniformed personnel in peace operations, the *Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028*. The *Parity Strategy* stated:

DPO has consulted widely with contributing Member States and female uniformed personnel in the field to understand some of the external challenges (...) [to include] lack of training and self-development opportunities for women, including participation in Military Staff Colleges, Police Academies and UN-related courses, to meet qualification pre-requisites for UN deployments (DPO, 2018, p. 3).

In urging State compliance, the DPO warned:

If T/PCCs [Troop/Police Contributing Countries] do not meet the gender targets and cannot demonstrate actions made to reach the military and police targets, the UN will where possible reallocate posts to T/PCCs willing and able to deploy more qualified female officers and who are meeting their individual targets" (2018, p. 11).

The UN Security Council, in UNSCR 2538, called upon Member States, the United Nations Secretariat and regional organizations "to strengthen their collective efforts to promote the full, effective, and meaningful participation of uniformed and civilian women in peacekeeping operations at all levels and in all positions, including in senior leadership positions" (SC, 2020, p. 1). Regional organizations for the Western Hemisphere include the Organization of American States (OAS), the Inter-American Defense Board (IADB), and the Conference of the Defense Ministers of the Americas (CDMA). The UN Security Council, through UNSCR 2538, built on the DPO's findings by addressing the need for States to provide "uniformed women personnel with equal access to education, training and capacity-building" (SC, 2020, p. 2).

MILITARY ACADEMIES: EQUAL ACCESS TO EDUCATION AT THE ENTRY POINT?

Military academies, a first step to a military career as a line officer, serve as a first point of exclusion. In the U.S., military academies excluded women until 1976 (the graduating class of 1980). In Colombia, the Navy academy excluded women until 1997 (the graduating class of 2000), with only five women admitted (and all confined to the logistics branch). In Colombia, the Air Force academy also excluded women until 1997 (the graduating class of 2000, graduating the first female pilots). In Colombia, the Army academy excluded women until 2008, with the first women entering logistics, engineering, intelligence and communications in 2009, cavalry and artillery in 2016 (Mindefensa, 2018), and infantry in 2018 (ESMIC, 2018).

The admission decisions for acceptance to military academies appear to discriminate against women.

For example, data from Chile regarding acceptance rates at its Navy, Air Force and Army academies demonstrate a disparity between the acceptance rates for female applicants when compared with male applicants. For the Army, a male Chilean was more than twice as likely as a female Chilean to be selected. While correlation is not the same as causation, these data raise questions.

Table 1. Disparate Acceptance Rates into Chile’s Military Academies (2016)

	FEMALE ACCEPTED VS APPLIED	MALE ACCEPTED VS APPLIED	FEMALE % ACCEPTED	MALE % ACCEPTED
Army	28:452	213:1640	6.19%	12.98%
Navy	22:266	106:918	8.27%	11.54%
Air Force	12:220	90:1022	5.45%	8.80%

Source: Weiss created table based on RESDAL (2016, p. 136)

Excluding women has consequences. To obtain the rank of commander/lieutenant colonel in Colombia requires 18 years of service after graduating from a military academy, to reach the rank of general or admiral in Colombia requires

at least 29 years.⁵ That is, as a result of Colombia refusing to admit women to the military academies until recently, the first female graduates of the Navy and Air Force academies to reach the rank of commander/lieutenant colonel did not occur until 2018. And the first female graduates of the Army academy to reach the rank of lieutenant colonel will not occur until 2025. As of 2020, Colombia has only two active female generals of the Army⁶ – women who entered as professionals (not through the military academies). Colombia has no female Air Force generals and no female admirals. This absence of women in higher positions (due to laws, policies, and practices) means that decision-makers inside the military are either predominantly or exclusively men.

The prohibition against women from entering military academies also had and has other consequences. For example, when Colombia appointed the first female civilian head of the Colombian Military Justice Corps, Colombia paid her 50% of what it had paid her predecessor, a male Army general, because she was not a general (Weiss, 2007). Yet, even at the time of her appointment, Colombia prohibited women from entering the Army academy. Thus, by prohibiting women to enter the Army academy, the Colombian government could then pay women one-half of what it paid military men for the same job.⁷

Gender identity, as a defining category for members of the military, may reflect whether one has had access to military education (possessing the pre-condition of being male) or whether one has had access to military education denied (not possessing the pre-condition of being male). Rivera-Páez (2019) argues, because the military world is a masculine world, being a man does not make a difference, while a woman in such a world probably recognizes her gender identity as an important part of her military identity. Rivera-Páez (2019) researched the main feelings of belonging with which the officers of the Navy, Army and Air Force in Colombia identify. He found that only 2.22% of officers consider gender to be the most important category in defining who they are as a military member, with 6.35% of women and 1.62% of men indicating that gender was the most important

5 After the four years of the undergraduate education, the officers start to reach ranks in the following way (Army and Air forces have the same names, Navy have the equivalents with different ones): Subteniente/Teniente de Corbeta (4 years), Teniente/Teniente Fragata (4 years), Capitán/Teniente de Navío (5 years), Mayor/Capitán de Corbeta (5 years), Teniente Coronel/Capitán de Fragata (5 years), Coronel/Capitán de Navío (5 years), Brigadier General/Contralmirante (5 years), Mayor General/Vicealmirante (5 years) and General/Admiral (chief of the forces).

6 Major General Clara Esperanza Galvis Díaz, a medical doctor and currently the chief of the Military Hospital, and Major General Maria Paulina Leguizamón, a lawyer and currently the Deputy Chief of the Institutional Legal Staff. Both hold the second highest rank in the military.

7 While the salary divide is articulated as a difference of being a civilian or a military member (not as a difference of being male or female), men (not women) had the opportunity to attend the military academy; Colombia forbade women's admission to the military academy. The effect: sex-based pay discrimination.

element of their military identity.⁸ This low percentage, says Rivera-Páez (2019), can lead to the conclusion that diversity in terms of gender is not yet high.

“SENIOR DEVELOPMENTAL EDUCATION”: EQUAL ACCESS TO EDUCATION TO ENTER SENIOR POSITIONS?

Being selected to attend “*senior developmental education*” (consisting of over an academic year of study and frequently resulting in the granting of a master’s degree) is a grooming gate for promotion to the rank of general or admiral. In Colombia, senior developmental education -- the CAEM (Curso de Altos Estudios Militares)⁹ -- is limited to graduates of the military academies who have reached the rank of colonel/captain. (The military development education for military members who enter as professionals is different¹⁰). In 2020, all of the students in the CAEM were male (12 Army colonels, 3 Air Force colonels, and 5 Navy captains). As a result of the continued effects of excluding women from Colombian military academies until the 21st century, the Colombian military has promoted no female graduates of the military academies to the rank of colonel/captain; and because of the continuing effects of excluding women from military education, it will be until at least 2027 before women are even rank eligible to be selected to the CAEM.

However, given that female graduates have been promoted to lieutenant colonel/commander, and given that senior developmental education opportunities for Colombia’s future generals and admirals are not restricted to CAEM, Colombia has the opportunity to provide senior developmental education to female officers. Unlike CAEM, the criteria for proposed students for the Inter-American Defense College (IADC) are not restricted to colonels/captain, but instead require having:

- (1) obtained the “rank of Lieutenant-Colonel or Colonel or equivalent rank within their organization” or, if civilian, having “attained positions

8 The total sample of officers in this survey was 1,185 officers, of which 152 were women (Rivera-Páez, 2019).

9 In Spanish, Curso de Altos Estudios Militares. In the U.S., referred to as “war college.” We have elected not to use the term “war college” in this paper given that in Spanish the term “war college” is more expansive, including also intermediate education (for entering field grade officers such as majors and lieutenant commanders). In Colombia, a course for majors/lieutenant commanders to be promoted to Lieutenant Colonel/Commander is CEM (Curso de Estado Mayor). The 2020 CEM course included only 14 women (out of 453 officers) and only of the Air Force and the Navy; again, the continued effects of excluding women from the Army academy.

10 The war college in Colombia accepts professionals but in a different course that is called CIM (Curso de Información Militar in Spanish); if officers in the rank of major complete this course, they are promoted to lieutenant colonels.

with responsibilities similar to that expected of a Lieutenant-Colonel or Colonel in the military or public security force,”

- (2) graduated from a command and staff school or have similar or equivalent professional education, and
- (3) had 15-20 years of professional experience for military/public security force members and 5 years of professional experience for civilians. (Article 26, Selection of Applicants to Academic Programs.)

As such, Colombia is in the position to nominate female lieutenant colonels and commanders for the 2021-2022 academic year (and subsequent years) to attend the IADC. The career-enhancing power of being selected to attend IADC is demonstrated by Mireya Cerdón López, a Colombian police colonel who, after graduating from IADC, was promoted to Brigadier General and then subsequently to Major General (IADC, 2019).¹¹ She was the first female sent by Colombia to attend IADC (she was a member of the class of 2010-2011). Subsequently Colombia has sent other female police officers. Yet, as of 2020, Colombia has not sent any female military officers.

A correlation may exist between whether a director of a military institution is female or male and the number of female students at that institution. In comparing the percentages of female students admitted during the tenure of female directors and male directors, the example of IADC is illuminating. Under Admiral Martha Herb's tenure as Director of the Inter-American Defense College, in 2015-2016 the class was 16% women, in 2016-2017 the class was 16% women, and in 2017-2018 the class was 15% women (IADC, 2019). Then, under the current male director's tenure (June 2018 – present), the class was reduced to 10% women in 2018-2019, stayed below that of Admiral Herb's tenure by rising only to 12% women in 2019-2020 (IADC, 2019), and plummeted to only two females for the class of 2020-2021. While correlation is not causation, the numbers are stark in revealing that the 2020-2021 class (under a male director) has half the number of female students of a decade ago, the 2010-2011 class (under a female director, Admiral Moira Flanders). Explanations for this correlation do not necessarily implicate active discrimination on the part of a male director. The disparity may be the result of:

- whether, and to what extent, a director, while in formal and informal conversations with sending States, addresses the need to avoid restricting the candidate pool to men only.

¹¹ The first female general in Colombia was Luz Marina Bustos in 2008. The police academy stopped excluding women in 1980. Bustos was part of the first class open to women. Bustos reached the rank of Major General, retiring in 2016 (Revista Semana, 2016). General Cerdón López was the second woman to reach the rank of general, she retired in 2017 (El Tiempo, 2017).

- images of leaders speaking louder than words; that is, if a director is female, sending States may think about nominating women and if a director is male, sending States might not think about nominating women; and
- the perception of greater or lesser emphasis placed on the tenets of UNSCR 1325, to include whether (1) to initiate conferences that address Women, Peace and Security (which Admiral Martha Herb did) and whether (2) to hold Women, Peace and Security conferences annually (which Admiral Martha Herb did) or only every two years (which appears to be the practice under the current male director).

INTERNAL BARRIERS TO EQUAL ACCESS TO EDUCATION IN EDUCATION

Eliminating the barriers to enter institutions of military education is only one-half of the solution for equal access to military education. The other half is to address barriers that are erected internally. Barriers created by sexual harassment and other unprofessional behavior (to include addressing female students by their first names while addressing male students by their military titles and last names) engaged in against female students by male classmates, visiting lecturers, and others is an area that is not explored in this paper, but which we acknowledge constitutes an area in need of research. The barriers explored below may explain gaps in military education, such as the failure to include gender analysis, and the consequences of such failures.

Questions about the invisible aspects of military education predominate, to include questions as to why it appears that military education exacerbates gender stereotype blindness by male students (whereas military education does not appear to blind female students). In the Boyce and Herd (2003) study on gender stereotypes held by military cadets, the authors found that male cadets held gender stereotypes in relation to military leadership, with gender stereotypes held by male cadets becoming more pronounced by the final years of their schooling. In contrast, Boyd and Herd (2003) found that successful female cadets were not blinded by gender stereotypes, but instead “perceived women and men both to possess characteristics necessary for military leadership” (p. 375). They contended: “If this gender-free view of requisite officer characteristics continue as these women advance as officers, we might expect them [female officers] to treat men and women more equitably, on the basis of performance criteria rather than gender role expectations, in their selection and promotion decision processes” (Boyd & Herd, 2003, p. 375).

A question that Boyd and Herd (2003) failed to explore was whether the gender-stereotyped blindness exhibited by the male cadets could be anticipated to result in these males treating women on the basis of gender role expectations (rather than on the basis of performance criteria), when these males (in their future military careers) made selection and promotion decisions about female and male military members. Only four years after ending the prohibition against women entering the academies, the top graduate of the U.S. Naval Academy was female – Kristine Holderied, Class of 1984 – and two years later the top graduate of the U.S. Air Force Academy was female – Terrie Ann McLaughlin, Class of 1986 (Mahany, 1986). Yet, given that Boyd and Herd (2003) study was conducted almost 20 years after the first woman graduated at the top of her academy class, questions abound as to (1) why military academies fail to educate the males to see reality rather than be blinded by stereotypes about females and males, and (2) why military academies instead serve to harden stereotypes held by male cadets about females and males. Today, 17 years after Boyd and Herd study, the same questions continue.

Equal access includes providing students also with material authored by women. A 2020 analysis of syllabi for Civil-Military Relations (CMR) courses at U.S. and non-U.S. civilian and military institutions (to include military academies and war colleges as well as regional institutions such as the Perry Center) revealed that despite more than 175 female authors producing materials on CMR, some institutions, such as the Inter-American Defense College, included only CMR material created by men and excluded any and all CMR materials created by women (Weiss, 2020). Providing an education that teaches only material composed by men serves to create a belief that only male authors are worthy to be studied and/or that female-authored material does not exist.

Equal access includes being taught by professors who are not only, or substantially only, male. Students at CAEM are reduced to being taught only by male professors. Students at IADC are reduced to being taught by 82% male professors (IADC employs only 2 female professors, both more recently hired, and only one as a permanent professor). Students at the U.S. Army War College also appear to be impoverished by the failure of the College to employ a gender-balanced ratio of female and male professors (Patton, 2020). Arguably, a “best practice” for ending exclusion and inequality is the promotion of female leadership in teaching and research at military institutions of education.¹²

12 One of the strategies that women in STEM careers have found to encourage girls to explore these careers is the visibility of female role models working and teaching science, technology, engineering and math, “role models (i.e., people we wish to emulate) provide direct and indirect influence related to career choices and professional identity development, emphasizing competencies and commitment to the profession” (Smith & Rosenstein, 2016, p. 263). Applying the same principle of women as role models in military leadership positions can be a positive strategy for female officers, made possible through equal opportunities in education as male peers.

Military education requires that students be educated enough to understand the declarations issued by the biannual Conference of the Defense Ministers of the Americas (CDMA). The CDMA has issued declarations related to UNSCR 1325 since 2008. The declarations address “gender perspective” (2008, 2010, 2018), “gender mainstreaming” (2008), “participation of women” (2014), “integration of women” (2016), “gender equality training” (2018), “gender policies” (2012), and “contribution of women to peace and security and in promoting the prevention and response to conflict-related sexual violence, as well as the protection of children” (2012). Given that curricula of a decade ago, when many current generals and admirals graduated from senior developmental education, failed to include gender analysis (Weiss, 2013), it is doubtful -- given that it appears that military education continues to exclude gender analysis as part of the curricula -- whether any current military leaders can articulate, for example, what is meant by “gender perspective” as opposed to “gender mainstreaming.”

Further, it is doubtful whether such military leaders possess the analytical tools to think on tactical, operational and strategic levels about questions ranging from how to prevent rapes at camps for internally displaced persons and refugees -- hint: lighting the pathways reduces rapes by 70%), to how to achieve more durable peace -- hint: end the marginalization of women, which delays and undermines the achievement of durable peace, security, and reconciliation (UNSCR 1889; 2009). At minimum, during military education, pro-active education at war colleges would require that students analyze their national security and military strategies and white papers, as well as UNSCR 1325 National Action Plans (NAPs): (1) to determine their obligations to implement UNSCR 1325, (2) to analyze operational risks caused by failing to include a gender analysis (Prescott, 2020), and (3) to draft plans on how they propose to implement their country’s “gender policies.” For States without NAPs, such as Colombia, a useful and practical exercise would be to assign students to draft proposed NAPs.

The Boyd and Herd (2003) study may also explain the failure to provide education on gender analysis in military education. That is, the composition of military decision-makers. For example, the decision-makers concerning academic programs of the Inter-American Defense College are the Council of Delegates of the Inter-American Defense Board (IADB). The IADB Council of Delegates “[i]ssue[s] directives and operational guidelines (...) to the IADC Director” (OEA, 2006, Article 11d) and “[a]pprove[s] the academic programs of the IADC based on the recommendations of the IADC Director and academic advisors consulted for that purpose” (OEA, 2006, Article 11e). Whether the members of the IADB Council of Delegates (composed of all male generals and admirals), if called upon, can articulate the differences between the panoply of “women and gender” terminology used by the CDMA is unknown. What is known is that as of 20 November

2017, after a presentation on women in the military (at which this article's co-author Weiss was present), IADB representatives expressed hostility about women in the military, to include using words such as “women hormones” and “false rape accusations.” All of the IADB representatives at the table were male, prompting a male Brazilian Navy Captain to point out the invisible obvious: “No women sitting at the Junta” (the IADB).

Whether the all-male Junta violates IADB's Article 33, Prohibition against Discrimination, is an area for further analysis. Article 33 mandates: “The IADB shall not allow any restriction based on (...) gender with respect to eligibility to participate in the activities of the IADB or to hold positions therein” (OEA, 2006). It is arguable that the publicly stated beliefs against women, as exhibited by IADB members on 20 November 2017 (to include not a single male IADB member standing up and speaking out against the anti-women statements), constitute a prohibited “restriction based on gender,” violating the Prohibition Against Discrimination.

In addition to the anti-women beliefs asserted, other statements at the 2017 IADB meeting made by one or more members of the IADB Board included that there are “no discriminatory laws” and that “we simply need to wait for women to get to positions of power.” The assertion that there are no discriminatory laws is legally incorrect, both for the past and the present. In the past, discriminatory laws forbid women from entering military academies. The effect of past discriminatory laws continues the discrimination against women, to include excluding women from senior developmental education in 2020 because of “time issues” (caused by the past discriminatory laws). Further, discriminatory laws and policies continue to exist. In the U.S. in 2020, for example, while “top performing” females are clamoring to serve on submarines, the U.S. Navy, even though it rescinded its “male-only” policy for submarines in 2010, continues to fail to provide “berthing” (living space) for females, but then uses its own failure to provide “berthing” to rationalize excluding women (Werner, 2019).

Thus, assertions that we need women in positions of power appear to be factually correct. For example, despite Peruvian women holding the rank of lieutenant colonel as of 2012, almost a decade later Peru continues to send only male military members to IADC. Given that those who make the decisions as to who to nominate and send to IADC may be all men, the result is the appearance, if not reality, that military males in positions of nominating military members for IADC are incapable of nominating female military members. Instead, there exists continued affirmative action for men, to include short courses (such as hosted by the IADC) populated by males who appeared more interested in compiling on-line shopping lists continuously throughout the course rather than actively listening to the materials presented (Weiss observation). In the 20 November 2017 IADB meeting, Weiss challenged the

Board members to ensure that they send women to courses, to promotion and selection boards – to ask, “where are the women?”¹³ Weiss, after revealing to the Board that the top graduate of her IADC class was female, queried when, like men, more average-performing women would also be accepted into military education. (In the U.S., “[d]espite women making up just under 20 percent of the 2018 West Point class, eight of the top 10 graduates were women, and women made up 44 percent of honor roll students” (Haring, 2019, np)).

EXCLUDING WOMEN JEOPARDIZES MILITARY EDUCATION

Excluding women has the potential to jeopardize the accreditation and funding of institutions providing military education.

For example, because IADC is accredited by the Office of Education Licensure of the District of Columbia, IADC must comply with the laws of the District of Columbia. The District of Columbia Human Rights Act of 1977 mandates there is to be no discrimination “for any reason other than that of individual merit, including, but not limited to, discrimination by reason of (...) sex” (D.C. Official Code § 2-1401.01). According to the District of Columbia Notice of Final Rulemaking by the Office of the Education Licensure Commission of the Office of the State Superintendent, provisional licensure requires a “certification of non-discrimination, in conformance with the District of Columbia Human Rights Act of 1977” (Chapter 80, 8007.3(j)) and permanent licensure requires that the “postsecondary degree granting educational institution shall be compliant with applicable District of Columbia laws and regulations” (Chapter 80, 8009.2(a)).

Excluding women from U.S. funded military education violates the mandates of the U.S. 2011 and 2016 Women, Peace, and Security National Action Plans to “[i]ncrease partner nation women’s participation in US funded training programs for foreign police, judicial, and military personnel, including professional military education (PME)” (Outcome 2.1, 2011, p. 15; Outcome 2.1, 2016, p. 21). Further, excluding women violates the 2017 U.S. Women, Peace, and Security Act, which required the U.S. president to “encourage increased participation of women in existing programs funded by the United States Government that provide training to

13 Asking questions like this are indispensable, as Enloe (2016) said, to reveal the unequal relations of power that exist in the military. If education in the higher levels remains the same, the lived realities and participation of male and female generals and admirals will differ. All gender relations are “crossed by power.” Waiting until women reach higher ranks, without any proactive changes in military education, is a guarantee for continued barriers. Given that access to military education is the only way for female military members to reach positions of power, military education must guarantee equal opportunities for male and female officers in all aspects of the educational processes.

foreign nationals regarding law enforcement, the rule of law, or professional military education” (Section 5(d)(3)). According to the 2020 U.S. Department of Defense (DoD) Women, Peace, and Security Strategic Framework and Implementation Plan, partner nation women are to have “increased access to and participate in U.S. security (...) education opportunities” (Effect 2.1.1, at 17). Failure by U.S. military and civilian personnel leading U.S. funded programs -- to include by those leading U.S. based military academies, regional entities (such as the Perry Center), and senior military education institutions -- to comply (with compliance to include proactive measures), as well as failure by sending States to send women, raises questions such as whether funding will continue for institutions that are not in compliance with the DoD Women, Peace, and Security Strategic Framework and Implementation Plan, to include U.S. provided funding for IADC.

RECOMMENDATIONS

While the cause of the disparity in initial and continuing unequal access to military education is unclear,¹⁴ what is clear is the need for proactive measures. We use Brazil, Colombia, and U.S., as well as U.S. based, institutions of military education as examples to demonstrate proactive measures to be taken. Our recommendations are not all-inclusive; they are intended only to serve as a start of actions needed.

For States such as Brazil, which excluded women from its Army academy until 2017, we urge that instead of reinforcing and compounding past discrimination against women (such as by sending only academy graduates to institutions such as IADC, meaning that it will be decades before any female academy graduates reach the rank eligible to attend IADC), Brazil can partially remedy past discrimination by sending today’s rank eligible non-academy graduate female officers to IADC.

In the case of Colombia, the lack of engagement with the Women, Peace and Security (WPS) agenda represents a major issue if the military is serious about the participation of women. If the WPS agenda is not central to the equal access process, it is doubtful that UNSCR 2538 will result in needed structural changes. Strategies for senior military educational levels include:

- Increase the number of female professors at the CEM and CAEM.
- Introduce bibliography written by women in both courses.

¹⁴ One reviewer of this paper suggested that causes of disparity are unclear because most research disregards everyday life in the implementation of reforms to military institutions. We thank the anonymous reviewers of this paper for their invaluable suggestions.

- Introduce topics about gender and the WPS agenda in the syllabus and in seminars and events.
- Implement protocols of good practices related to eliminating gender hierarchies in classrooms.

In the case of all U.S. and U.S. based institutions of military education, including the Inter-American Defense College, engaging proactively would require:

- Upon receipt of a list of candidates that include only or substantially only men as candidates, directors of U.S. funded institutions, to include IADC, formally (1) inquiring whether no women exist who meet the admission requirements, (2) requesting a list of women who do meet the admission requirements, and (3) refusing to consider lists of candidates from sending States that then include only or substantially only men as candidates to be selected to attend U.S. funded institutions.
- DoD enforcing its Women, Peace, and Security Strategic Framework and Implementation Plan by refusing to seat students of sending States that fail to send female students to the U.S. for military education.

In the case of IADC, given that IADC is “a unique international college hosted and heavily resourced by the host nation,” the IADC Director is “legally responsible and accountable to the Host Nation for the management and the use of the facilities, national resources, as well as operating procedures within the host nation’s installations” (IADC Regulations, Article 1). That is, the IADC Director is responsible for complying with US laws and policies. Proactive measures to ensure compliance with U.S. law, policies, and plans would include, for example, the Director of the Inter-American Defense College (IADC) advising partner nations that, under U.S. law, policy and plans, women (not just men) are to be included in the students chosen by the sending State to attend the Inter-American Defense College. Boyce and Heard define “token status” as less than 15% (Boyce and Herd, p. 377). Thus, given Article 26.1 of the regulations of the IADC, which states that “IADC seeks to diversify its student body,” it appears that the Director of the IADC is also obligated by its own internal regulations to diversify its student body to the extent, at minimum, that diversity reflects more than token status for female students.

Female military members certainly do exist. Let us take, for example, the State of Peru. Even if we limit ourselves to examining only the rank of O-6 (Army colonel/Navy captain/Air Force colonel), it appears there are at least 12 women who met the entry requirement for IADC in 2020 (Barriga, 2020). They are:

Colonel Lourdes Barriga Abarca

Colonel María Dibós Mori

Colonel Paola Peggy Polanco Ponce

Colonel María de los Milagros Carrasco Cabrejos

Colonel Milagros del Carmen Gayoso Cervantes

Captain Patty Ayala Robles

Captain Ivette Huambo Chávez

Captain Isabel Molina Rodriguez.

Captain Bertha Reaño Vidal

Colonel Raquel del Pilar Seminario Soto

Colonel Hazel Katia Sciutto Cook

Colonel Nancy Pamela Mejía Cruz

The qualifications of, for example, Peruvian Colonel Lourdes Barriga Abarca are superior to the qualifications of many IADC male students. Colonel Barriga Abarca was not only the first Peruvian female military member of an Antarctic expedition, she also served in a UN peace operation in Africa. Further, her qualifications range from holding a parachute badge to holding a Ph.D. Colonel Barriga Abarca is a 2009 graduate of the Escuela Superior de Guerra, a 2011 graduate of the Escuela de las FFAA, a professor in 2012 at the Escuela Superior de Guerra del Ejército, Peru - Escuela de Posgrados, and currently the Director of the Science and Technology Institute for the Army of Peru (Perera & Turner (eds.), 2020, p. 213).¹⁵ Excluding such Peruvian female colonels from military education at IADC only serves to reinforce perceptions that States, and militaries place greater priority on male hegemony than on the national and international security they are tasked to provide.

CONCLUSION

UNSCR 1325 opened the gate to increase the participation of women in peace-keeping operations and in all levels of representation of conflict resolution and decision making. However, it took the UN almost 20 years to acknowledge a barrier

¹⁵ Part of this list of accomplishments is also derived from Barriga's CV, a copy of which is in the authors' files.

erected against the participation of women – the refusal of States to ensure equal access to military education. This paper is a start to addressing the barriers, but even more importantly, it is a start to addressing solutions. The responsibility for implementing solutions lies on the shoulders of UN Member States.

The 20th anniversary of UNSCR 1325 is a wake-up call to reflect on what has been accomplished between October 31, 2000 and today. Further, the twentieth anniversary of UNSCR 1325 is a reflection point to understand what has failed and why, to address how to improve on the successes and how to mitigate the failures, and to clarify what remains to be accomplished. And finally, the twentieth anniversary of UNSCR 1325 is the clarion call to prepare our institutions so that, by the 25th anniversary of UNSCR 1325, we live in an equal world, rather than the current model in which States and militaries erect barriers to basics, like education, against women. Whether States and militaries will ignore, or will champion, their responsibilities to eliminate barriers and to provide women equal access to military education remains to be seen.

REFERENCES

- Adams, T., Holman Jones S. & Ellis, C. (2015). *Autoethnography: Understanding Qualitative Research*. Oxford University Press.
- Barriga, L. (2020). Experiencias Exitosas del Desarrollo de la Mujer en Defensa y Seguridad: Perú. Powerpoint presentation.
- Boyce, L.A., Herd, A.M. (2003). The Relationship Between Gender Role Stereotypes and Requisite Military Leadership Characteristics. *Sex Roles* 49, 365–378. <https://doi.org/10.1023/A>
- Dalby, S. (1994). Gender and critical geopolitics; reading security discourse in the new world disorder. *Environment and Planning D: Society and Space*, 12(5), 595-612.
- Dauphinee, E. (2010). The ethics of autoethnography. *Review of International Studies*, 799-818.
- District of Columbia. (1977). Human Rights Act of 1977.
- DPO. (2018). Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028. UN, New York.
- Education Licensure Commission. (nd). District of Columbia Notice of Final Rulemaking. Chapter 80, 8007.3(j)), Chapter 80, 8009.2(a).
- Ellis, C., Adams, T. E., & Bochner, A. P. (2011). Autoethnography: an overview. *Historical Social Research*, 36(4), 273-290. <https://doi.org/10.12759/hsr.36.2011.4.273-290>

- El Tiempo. (01 June 2017). Mireya Cordon, mayor general de la Policia, presenta su retiro. <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/mujer-mayor-general-de-la-policia-presenta-su-retiro-94412>
- Enloe, C. (2016). Words to investigate by. In: *Globalization and Militarism: Feminists make the link*. Rowman & Littlefield: Maryland.
- ESMIC. (2018). La primera mujer de Infantería en la historia del Ejército Nacional. https://www.esmic.edu.co/sala_prensa/noticias/la_primera_mujer_infanteria_2681_2681
- Haring, E. (27 November 2019). "Why are There so Few Women at West Point? Ask Congress," *Politico Magazine*. <https://www.politico.com/news/magazine/2019/11/27/why-are-there-so-few-women-at-west-point-ask-congress-074130>.
- Inter-American Defense College (IADC). (2019). Inter-American Defense College Metrics, "Gender." IADC Repository. <http://iadc.edu/wp-content/uploads/2019/08/IADC-Metrics.-June-2019.pdf>
- Inter-American Defense College (IADC). (2016). Michelle Bachelet. Hall of Honor. <https://iadc.edu/hoh-recipient/michelle-bachelet/>
- Inter-American Defense College (IADC). Regulations, Article 26, Selection of Applicants to Academic Programs.
- Lynn, M., Smith, L., & Worthington, K. (2008). Fitting the Methodology with the Research: An exploration of narrative, self-study and auto-ethnography. *Studying Teacher Education*, 4(1), 17-28, DOI: 10.1080/17425960801976321
- Mahany, B. (29 May 1986). Air Academy's Best: Just Call Her Sir. Chicago Tribune. <https://www.chicagotribune.com/news/ct-xpm-1986-05-29-8602080444-story.htm>
- Masson, L. (2010). "Las mujeres en las Fuerzas Armadas ¿Qué tipo de incorporación?. En: Género y Fuerzas Armadas: algunos análisis teóricos y prácticos. Ministerio de Defensa - Fundación Friederich Ebert. pp. 71-78.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2018). Política Pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública. https://www.justiciamilitar.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Prensa/Documentos/politica_genero.pdf
- OEA/Ser.P, AG/RES. 1 (XXXII-E/06) (15 March 2006). Statutes of the Inter-American Defense Board, <https://2009-2017.state.gov/p/wha/rls/75579.htm>
- Patton, E. (2020). Women of Army War College make history. <https://www.armywar-college.edu/news/article/1650#:~:text=The%20first%20female%20faculty%20member%20joined%20the%20war,is%20a%20USAWC%20Distinguished%20Fellow%2C%20inducted%20in%201996>

- Perera, S., & Turner, D. (eds.). (2020). *Twenty years, Twenty stories: Women, Peace, and Security in the Western Hemisphere*. William J. Perry Center for Hemispheric Defense Studies.
- Prescott, J. (2020): Moving from Gender Analysis to Risk Analysis of Failing to Consider Gender, *The RUSI Journal*, DOI: 10.1080/03071847.2020.1831950
- RESDAL. (2016). A Comparative Analysis of Defense in Latin America and Caribbean. https://www.resdal.org/ing/assets/atlas_2016_ing_completo.pdf
- Revista Semana. (13 January 2016). El retiro de la primera mujer general de policía. <https://www.semana.com/nacion/articulo/general-luz-marina-bustos-se-retira-de-la-policia/456512-3/>
- Rivera-Páez, S. (2019). *Militares e identidad. Autorrepresentación y construcción de paz en el cuerpo de oficiales de las Fuerzas Militares colombianas*. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Security Council. (28 August 2020). Resolution 2538. <http://www.unscr.com/en/resolutions/doc/2538>
- Security Council. (29 October 2019). Resolution 2493. <http://unscr.com/en/resolutions/doc/2493>
- Security Council. (13 October 2015). Resolution 2242. https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s_res_2242.pdf
- Security Council. (18 October 2013). Resolution 2122. [https://undocs.org/en/S/RES/2122\(2013\)](https://undocs.org/en/S/RES/2122(2013))
- Security Council. (24 June 2013). Resolution 2106. https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/s_res_2106.pdf
- Security Council. (16 December 2010). Resolution 1960. <https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/WPS%20SRES%201960.pdf>
- Security Council. (05 October 2009). Resolution 1889. <http://unscr.com/en/resolutions/doc/1889>
- Security Council. (30 September 2009). Resolution 1888. <https://www.un.org/ruleoflaw/files/N0953446.pdf>
- Security Council. (19 June 2008). Resolution 1820. <https://www.securitycouncilreport.org/atf/cf/%7B65BF9B-6D27-4E9C-8CD3-CF6E4FF96FF9%7D/CAC%20S%20RES%201820.pdf>

- Security Council. (31 October 2000). Resolution 1325. https://www.un.org/ruleoflaw/files/res_1325e.pdf
- Smith, D. G., & Rosenstein, J. E. (2016). Gender and the Military Profession: Early Career Influences, Attitudes, and Intentions. *Armed Forces and Society*, 43(2), 260–279. <https://doi-org.ezproxyygre.uniandes.edu.co:8843/10.1177/0095327X15626722>
- Syrjälä, H. & Norrgrann, A. (eds.) (2018). *Multifaceted Autoethnography: Theoretical Advancements, Practical Considerations and Field Illustrations*. Nova Science Publishers.
- United Nations Peacekeeping (2020). Women in Peacekeeping. <https://peacekeeping.un.org/en/women-peacekeeping>
- United States Department of Defense. (2020). Women, Peace, and Security Framework and Implementation Plan. https://media.defense.gov/2020/Jun/11/2002314428/-1/-1/1/WOMEN_PEACE_SECURITY_STRATEGIC_FRAMEWORK_IMPLEMENTATION_PLAN.PDF#:~:text=DoD%20Women%2C%20Peace%2C%20and%20Security%20Strategic%20Framework%20and,On%20October%206%2C%202017%2C%20President%20Donald%20J.%20Trump
- United States Congress. (1975). Public Law 94-106, Section 803(a), <https://uscode.house.gov/statutes/pl/94/106.pdf>.
- United States National Action Plan on Women, Peace and Security. (2011). https://obamawhitehouse.archives.gov/sites/default/files/email-files/US_National_Action_Plan_on_Women_Peace_and_Security.pdf
- United States National Action Plan on Women, Peace and Security. (2016). <https://www.usaid.gov/sites/default/files/documents/1868/National%20Action%20Plan%20on%20Women,%20Peace,%20and%20Security.pdf>.
- United States Women, Peace, and Security Act (2017). Available in: <https://uscode.house.gov/statutes/pl/115/68.pdf>
- Wall, S. (2016). Toward a Moderate Methodology. *International Journal of Qualitative Methods*, January - December 2016: 1-9.
- Wall, S. (2006). An autoethnography on learning about autoethnography. *International Journal of Qualitative Methods*, 5(2), 146-160.
- Weiss, C. (2020). The State of Civil-Military Relations Education: Falling Short? *Hemisferio* Vol 6, 55-75.
- Weiss, C. (2013). El currículo de las escuelas de guerra: cincuenta por ciento está perdido / War College Curricula: The Missing Fifty Percent. *Criterio Jurídico Garantista* (5)9. Fundación Universidad Autónoma de Colombia, Bogotá, 138-167.

- Weiss, C. (2007). Coca and Cocoa – Colombia Bitter and Sweet: This Deployed Military Lawyer’s Experience. *The Ambassadors REVIEW*, 50-53.
- Werner, B. (11 November 2019). Submarine Community Can’t Meet Demand by Female Sailors. UNSI News <https://news.usni.org/2019/11/11/available-submarine-billets-outpaced-by-demand-from-female-sailors>
- XIII CDMA. (2018). Declaration of Cancun. https://6bd92d92-10d8-4bd7-bcfe-d76ef680f559.filesusr.com/ugd/c3ec19_3fc0a1f9ee944712bb01477c618cc29b.pdf
- XII CDMA. (2016). Declaration of Port of Spain. https://6bd92d92-10d8-4bd7-bcfe-d76ef680f559.filesusr.com/ugd/c3ec19_521881882f9445c5b3b401c77c2e74b4.pdf
- XI CDMA. (2014). Declaration of Arequipa. <https://2009-2017.state.gov/documents/organization/233593.pdf>
- X CDMA. (2012). Declaration Of Punta Del Este. <https://2009-2017.state.gov/p/wha/rls/219592.htm>
- IX CDMA. (2010). Declaration of Santa Cruz de la Sierra. <https://2009-2017.state.gov/p/wha/rls/152302.htm>
- VIII CDMA. (2008). Declaration of Banff. <https://2009-2017.state.gov/p/wha/rls/109304.htm>

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Silva, A. (2020). Agresiones a mujeres líderes en Colombia: liderazgos que nacen, crecen, se reproducen, pero no mueren. *Estudios en Seguridad y Defensa* 15(30), 327-352.

<https://doi.org/10.25062/1900-8325.236>

**ÁNGELA MARÍA
SILVA APARICIO²**

*Fundación Ideas para la Paz,
Colombia*

FECHA DE RECEPCIÓN

7 de agosto de 2020

FECHA DE ACEPTACIÓN

9 de diciembre de 2020

PALABRAS CLAVE

Mujeres líderes, agresiones a líderes, participación política de mujeres, violencia de género

KEYWORDS

Women leaders, Aggressions against leaders, Political participation of women, Gender violence

PALABRAS-CHAVE

Mulheres líderes, Ataques a líderes, Participação política das mulheres, Violência de gênero

Agresiones a mujeres líderes en Colombia: liderazgos que nacen, crecen, se reproducen, pero no mueren¹

Aggressions against women leaders in Colombia: leaderships that are born, grow, reproduce, but do not die

Ataques a mulheres líderes na Colômbia: lideranças que nascem, crescem, se reproduzem, mas não morrem

RESUMEN

En Colombia, en las últimas décadas, se ha vivido una constante dinámica de agresión contra aquellas mujeres que ejercen liderazgo dentro de sus comunidades. Aunque las cifras de mujeres agredidas no son proporcionales a las agresiones contra líderes hombres, la violencia contra las lideresas reproduce estereotipos y violencias de género, además de generar rupturas de procesos comunitarios. Dichas agresiones van desde homicidios y desplazamientos forzados hasta casos de violencia sexual; delitos que componen un ciclo de revictimización y, que no han logrado ser mitigados por completo, a pesar de los planes y estrategias que se han implementado desde los gobiernos.

El objetivo de este artículo es analizar las características de las agresiones a mujeres líderes en

1. Artículo resultado de investigación de tipo: artículo científico original.
2. Profesional en Relaciones Internacionales y Estudios Políticos de la Universidad Militar Nueva Granada. Actualmente, se encuentra trabajando con la Fundación Ideas para la Paz. Contacto: angelasaparicio@gmail.com

Colombia, profundizando en sus liderazgos, las particularidades criminológicas detrás de las agresiones y las perspectivas de las mujeres frente a la respuesta institucional. Se privilegió una metodología cualitativa, con herramientas para la recolección de información (como las entrevistas semiestructuradas y la revisión de fuentes secundarias). Los principales hallazgos indican que las mujeres líderes viven escenarios de agresión diferentes a los de los hombres, ya que tienen una carga importante de estereotipos y violencias de género, y que, además, la respuesta institucional aún puede mejorar en materia de género a la hora de minimizar las agresiones.

ABSTRACT

In the last decades in Colombia there has been a constant dynamic of aggression against women who exercise leadership in their communities. Although the number of aggressions against women leaders is not proportionate to the aggressions against male leaders, violence against women leaders reproduces stereotypes and gender violence, in addition to generating ruptures in community processes. Aggressions range from homicides and force displacements to events of sexual violence, crimes that compose a cycle of revictimization and, which have not been fully mitigated, despite the plans and strategies that have been implemented by the governments.

This article aims to analyze the characteristics of the aggressions against women leaders in Colombia, deepening their women's leadership, the criminological characteristics behind the aggressions and the women's perspective of the institutional response to face this problem. A qualitative methodology was privileged, with tools for the collection of information such as semi structured interviews and the review of secondary sources. The main findings indicate that women leaders experience different scenarios of aggression from those of men, since they have a significant load of gender stereotypes and violence, and that, in addition, the institutional response can still improve in terms of gender at the time to minimize aggressions.

RESUMO

Na Colômbia, nas últimas décadas, tem havido uma dinâmica constante de agressão contra as mulheres que exercem liderança em suas comunidades. Embora o número de mulheres agredidas não seja proporcional aos ataques contra lideranças masculinas, a violência contra lideranças femininas reproduz estereótipos de gênero e violência, além de gerar rupturas nos processos comunitários. Esses atentados vão

desde homicídios e deslocamento forçado, até casos de violência sexual, crimes que compõem um ciclo de revitimização e que não foram totalmente mitigados, apesar dos planos e estratégias implementados pelos governos.

O objetivo deste artigo é analisar as características dos ataques a mulheres líderes na Colômbia, aprofundando suas lideranças, as particularidades criminológicas por trás dos ataques e as perspectivas das mulheres quanto à resposta institucional. Optou-se por uma metodologia qualitativa, com ferramentas de coleta de informações como entrevistas semiestruturadas e revisão de fontes secundárias. Os principais achados indicam que as lideranças vivenciam cenários de agressão diferentes dos homens, uma vez que possuem uma carga significativa de estereótipos de gênero e violência, e que, além disso, a resposta institucional ainda pode melhorar em termos de gênero na hora de minimizar agressões.

INTRODUCCIÓN

En Colombia, las agresiones contra los líderes sociales han sido una de las problemáticas históricas que ha tenido afectaciones sobre las comunidades y tejidos sociales en las regiones. Recientemente, en el marco de la implementación del Acuerdo de Paz, firmado entre el Gobierno nacional y las FARC, como lo explica la Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales (2020), se ha acrecentado la preocupación por lo que parecería un incremento en las agresiones a líderes sociales y las respuestas estatales frente a las mismas. Dicha preocupación emitida desde el alto órgano presidencial, expone las dificultades de la respuesta estatal. Uno de los aspectos que ha resultado relevante en este contexto, y que va más allá del desarrollo de la coyuntura, es la necesidad de comprender el rol de los líderes sociales en el país, así como los diferentes contextos en que puede estar en riesgo su labor, a fin de poder tratar la situación de forma estratégica.

Aun cuando esta problemática ha sido abordada desde diferentes matices, una dimensión que ha quedado de lado en la comprensión de estas agresiones y los nuevos espirales de violencia es el impacto sobre las mujeres líderes, las particularidades de género detrás de las agresiones e intimidaciones de las que son objeto, las estrategias de protección y la respuesta estatal desde un enfoque diferencial y de género. Esto, teniendo en cuenta que la situación que han vivido desde hace años se ha enmarcado en un contexto amplio de violencia en donde quienes optan por defender los Derechos Humanos y reivindicar algún otro tipo de derecho, se ven enfrentados a una situación de mayor riesgo. En este sentido, diferentes autoras académicas (Ibarra, Rodríguez, Luna, y Cuesta, 2018) y

organizaciones de mujeres colombianas (como Sisma Mujer y Ruta Pacífica de Mujeres) han resaltado el rol que los liderazgos femeninos han tenido en las comunidades rurales, en los barrios y las ciudades desde procesos organizativos de trabajadoras, madres, indígenas, afrodescendientes, entre otras expresiones colectivas.

Las amenazas contra estos liderazgos, las cuales han sido históricas y se han ido transformando territorialmente, han hecho que paulatinamente el Estado deba asumir costos sociales, económicos y políticos, por no contar con una respuesta rápida y preventiva ante este escenario de riesgo. Como lo señala la Contraloría General de la República, al explicar la cantidad de dinero que el Estado ha tenido que pagar en indemnizaciones y en relación a su imagen ante la comunidad internacional (Revista Semana, 2018). De allí la necesidad de articular una estrategia que permita mejorar el proceso de toma de decisión frente a este tema.

El objetivo de esta investigación es analizar las agresiones a mujeres líderes en Colombia desde tres abordajes: primero, las características de los liderazgos de las mujeres desde el enfoque de género y las diferentes problemáticas asociadas al rol de la mujer en los procesos de reivindicación y participación política; segundo, los principales rasgos criminológicos de las agresiones a mujeres líderes en el país; y tercero, la respuesta institucional frente al reconocimiento y la protección de los liderazgos femeninos desde la creación de la Unidad Nacional de Protección (UNP), en 2011, como un hito en el país, en materia de protección³.

Desde el ámbito académico, hay avances en el análisis de los liderazgos de las mujeres desde la participación política en instancias formales y en movimientos sociales. Así mismo, algunas organizaciones de mujeres y centros de investigación han analizado y advertido sobre las dinámicas de las agresiones y riesgos de los liderazgos en el país (FIP, 2018; Somos Defensores, 2018; Sisma Mujer, 2016). Pese a esto, los informes, las denuncias, los pronunciamientos y los artículos revisados para esta investigación indican que, en general, las agresiones a líderes sociales y la problemática del modelo de protección son analizados desde la practicidad de las cifras, y lo más cercano desde una perspectiva de género suele ser indicar si la víctima era hombre o mujer, sin profundizar en los diferenciales que esta variable pueda señalar. Así mismo, se demandan constantemente soluciones para la protección de líderes sociales, sin tener en cuenta a quién se está protegiendo, de dónde viene, ni qué reivindica.

3 El acercamiento al problema de investigación planteado combinó un análisis de datos cualitativos y cuantitativos, al igual que la revisión de literatura especializada en género y participación política, movimientos de mujeres en Colombia y liderazgos femeninos, teorías de la criminología y legislación colombiana con respeto de la protección a líderes.

Este artículo está dividido en cuatro partes: en la primera, se realiza una introducción al rol de las mujeres y el liderazgo social que han tenido en Colombia desde diferentes procesos políticos, así como la pertinencia del enfoque de género al analizar esta cuestión. En la segunda, se analizan, desde la criminología, los crímenes contra las mujeres líderes y su posible relación con su rol de liderazgo. En la tercera, se muestra la percepción de las mujeres frente a la respuesta institucional y la necesidad de incorporar el enfoque de género en medidas estatales. En la cuarta, y última, se presentan las conclusiones de la investigación.

GÉNERO Y PARTICIPACIÓN POLÍTICA: ACERCAMIENTO A LOS LIDERAZGOS DE LAS MUJERES Y SUS CARACTERÍSTICAS

Desde inicios del siglo XX, en Colombia, se han vivido diferentes procesos organizativos e iniciativas colectivas por parte de las mujeres para la reivindicación de intereses (iniciativas políticas, actividades filantrópicas, reivindicaciones de género, entre otras), mediante la constitución de organizaciones de mujeres y liderazgos sociales para la gestión y definición de intereses estratégicos, con el fin de que se atiendan necesidades prácticas que permitan mejorar las condiciones de vida de las mujeres y sus comunidades (Ibarra, Rodríguez, Luna y Cuesta, 2018). Ante la diferencia de las reivindicaciones, señalan las autoras, surgen diferentes tipos de organizaciones y liderazgos que responden a una geografía y objetivos específicos. Estos procesos, surgidos de la desigualdad, la violencia y el conflicto que ha vivido el país, han impulsado la participación de las mujeres en escenarios políticos.

Según García (2001), el hacer política por parte de las mujeres supone una serie de prácticas individuales y colectivas orientadas a enfrentar las diferentes formas de poder que se ejercen sobre ellas y sus círculos más cercanos. Así mismo, se entiende que la reivindicación de derechos, sea mediante movilizaciones sociales o liderazgos, está orientada a hacerle frente a la injusticia, desigualdad o exclusión, y que tiende a ser propositiva en contextos específicos (Archila, 2001).

Los diferentes estudios sobre la participación política de las mujeres en Colombia han identificado cómo los roles tradicionales de género que asocian a las mujeres con escenarios privados (como el cuidado del hogar y la familia), frente a roles masculinos, asociados con la esfera pública y los liderazgos, han sido obstáculos sociales y culturales para el reconocimiento de los liderazgos políticos de las mujeres (Barrera, 2005; García, 2001; Herrera, 2009). En este sentido, el género está en el centro de las posibilidades y limitaciones que tienen los liderazgos de las mujeres para surgir y desarrollarse; no solo por el hecho de ser mujeres, sino también de los imaginarios sociales y los estereotipos culturales sobre lo femenino y lo masculino.

Por esta razón, un análisis desde el enfoque de género va más allá de considerar la variable de ‘sexo’ con respecto de esos liderazgos sociales. En línea con lo expuesto por Joan Scott (2008), el género debe ser considerado como un elemento que involucra necesariamente a los hombres y que permite considerar las diferentes ‘construcciones culturales’ que se han dado a lo largo de la historia y el discurso social sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es decir, hablar de género rescata toda una construcción social que puede incluir el sexo, pero que no necesariamente está determinada por él.

Esto sirve para explicar que el enfoque de género insta a que se reconozcan los riesgos que tienen las mujeres líderes, no solo por su liderazgo (lo que de por sí ya constituye un riesgo en Colombia), sino por el simple hecho de ser mujeres en una sociedad patriarcal, pues tiene que ver con la acción de salirse de sus roles tradicionales para ejercer un liderazgo social.

Según Wills (2007), la esfera pública (surgida del liberalismo clásico) ha supuesto separaciones entre lo público y lo privado, las cuales evidencian una serie de ventajas y poder sobre la vida, la propiedad e incluso la sexualidad de las mujeres por parte del hombre. Esta exclusión de las mujeres de lo público, incluyendo lo político, provocó que el ámbito doméstico fuera el escenario de expresión de la mujer (como madres y esposas). Esta invisibilización de las mujeres ocasionó su subordinación en lo político, social y económico, así como una menor valoración de las labores y el rol doméstico (como ajeno a la esfera de lo público). Esta autora hace referencia a que, históricamente, las diferencias construidas terminan siendo legitimadas como algo inmodificable, producto de la ‘naturaleza y la biología’, que hace que las mujeres las asuman como algo propio del género y se produzcan rupturas en la autoestima y aceptación de la subordinación.

En un estudio realizado por la Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento (CODHES) (2018), se identificó que, a pesar de la alta participación de mujeres en organizaciones de diferentes sectores, la función que cumplen no necesariamente está enfocada al liderazgo, sino que se asocia a diversas actividades a una división sexual del trabajo basada en estereotipos de género sobre lo público y lo privado (como la contabilidad, secretarías, labores domésticas dentro de la organización, entre otras).

Si bien la labor de las mujeres líderes ha logrado transformar los órdenes de género, no se han podido superar los estereotipos que limitan su labor. A pesar de que se les permite la participación en la esfera pública, aún se les critica por ‘el abandono de sus hogares’ o se sancionan sus liderazgos desde los estereotipos de género. De acuerdo con Castelar, en el caso de los liderazgos de las mujeres, se piensa que: “El papel de líder, de mando, de poder, siempre ha correspondido a lo masculino” (2015, p. 245).

Por consiguiente, elementos como el empoderamiento deben ser considerados a la hora de fortalecer el liderazgo de las mujeres. Precisamente, una de las herramientas para lograrlo se relaciona, y es una práctica común entre las mujeres, con el afianzamiento con otros actores y organizaciones y movimientos sociales que tienen algún tipo de influencia a nivel político y social, con el objetivo de desarrollar y alcanzar procesos de una forma más práctica (García, 2001). Por ejemplo, en la historia de organizaciones de mujeres en Colombia, se han identificado trabajos enfocados en visibilizar los procesos de estas o sus redes, que combinan la participación política con diferentes estrategias, como alianzas con otras organizaciones y la comunidad internacional, para la solución de necesidades a nivel local⁴ (Cuesta, 2016).

La construcción de los liderazgos está asociada a diferentes elementos de análisis, que deben ser mencionados, por cuanto es imposible caracterizar todos los liderazgos de mujeres de manera generalizada. Estos están vinculados directamente con el entorno territorial, la pertenencia étnica, la reivindicación, la condición de género e incluso a la situación económica. De allí, surgen los diferentes obstáculos que se les presentan a ellas y las diferentes violencias de las que se convierten en blanco por sus labores.

Los liderazgos sociales han permitido que las mujeres creen identidades, surgidas de sentimientos de injusticia y desigualdad, a la hora de tener una participación importante en los diferentes sectores. Según Barrera (2005), se hace necesario entender este tipo de sentimientos para enfatizar las diferentes experiencias en las que ellas han estado involucradas en sus entornos y con el paso del tiempo (dichas experiencias generan opiniones y posiciones que llevan a tomar decisiones y acciones concretas sobre un tema, aun cuando estas sean solo un proyecto).

Para superar aquellas situaciones de injusticia y desigualdad, las mujeres generan una defensa de sí mismas, del cuerpo, del espacio, de las ideas, de los proyectos o incluso de las preferencias sexuales, con el propósito de consolidar una identidad reconocida y aceptada (Barrera, 2005). Aun cuando existan sentimientos de desigualdad, esta se debe entender más como una posición en determinado contexto y no tanto como un elemento que hace parte de la identidad de las mujeres. Es decir, ellas no se sienten desiguales por el hecho de ser mujeres, sino por las situaciones que llevan a que busquen desarrollarse, ser autónomas e iniciar procesos de individuación⁵ en sus vidas.

4 Según la autora, en muchos casos, las mujeres siguen reivindicando al Estado la garantía de derechos básicos por encima de la participación política y su reconocimiento como actores políticos.

5 De acuerdo con Barrera, la individuación es definida como el proceso de construcción de una identidad personal, caracterizado porque la persona es responsable de sí misma, tiene un proyecto de vida propia y tiene reflexiones frente a la realidad o el orden social establecido.

Así, el intento de crear alternativas propias por parte de mujeres líderes se ha caracterizado por tener iniciativas en diferentes procesos sociales, ya sea en donde habitan, en el trabajo, en la organización de la que hacen parte, en la familia, etc. En el contexto colombiano, desde los años noventa, los procesos organizativos de mujeres y mixtos a este respecto se han presentado en diferentes niveles: 1. A nivel nacional, en el cual se han coordinado acciones orientadas a tener algún tipo de incidencia política. 2. A nivel regional o departamental, cuya incidencia política está dirigida a contextos con particularidades territoriales. 3. A nivel más local, en el que los trabajos de organizaciones, colectivos y otras formas organizativas se orientan al trabajo en municipios, veredas, barrios, entre otros (Ibarra, Rodríguez, Luna y Cuesta, 2018).

CRIMINOLOGÍA DE LAS AGRESIONES CONTRAS LAS MUJERES LÍDERES

Uno de los objetos de estudio de la criminología es la conducta antisocial llevada a cabo por algún ser humano. Con esto, es preciso hacer una distinción entre lo que se considera como conducta antisocial y lo que es visto como un delito. Para este caso, se considerará la agresión hacia las mujeres líderes como una conducta antisocial, que va en contra del bien común, atenta contra la estructura básica de la sociedad, destruye valores fundamentales y lesiona normas elementales de convivencia (Rodríguez, 1981). Esto, entendiendo que los homicidios, amenazas, casos de violencia sexual y otras agresiones a los liderazgos, no afectan solo a la víctima, sino también a sus círculos más cercanos y a la comunidad.

Para este escenario de agresiones a mujeres líderes, es preciso partir del hecho de que los diferentes factores económicos, políticos y sociales (incluyendo la cultura) afectan de manera diferente a mujeres y hombres, lo cual demanda que el Estado y la sociedad asuman que las necesidades para su prevención no son las mismas. Según Fuller (2008), en los estudios de criminología, desde la década de los 70, aquella desigualdad hacia la mujer como víctima pasó a ser objeto de atención por parte de esta ciencia. A partir de allí, comenzó a ser visible un desarrollo del enfoque de género en temas específicos, como la falta de protección y garantías a las mujeres en los sistemas de justicia penal, y otras formas de criminalidad cometidas hacia las mujeres. Esta visibilización ha servido como punto de partida para entender mejor la respuesta institucional reciente en materia de género.

Las conductas criminales hacia las mujeres líderes son diferenciales a las de los hombres, según la Defensoría del Pueblo (2018), el lenguaje que se utiliza en las amenazas en contra de ellas es altamente sexista, haciendo alusión a sus

cuerpos e identidades de género. Lo cual se puede relacionar con el uso común de expresiones sexistas como ‘se lo buscó’ o ‘pasó por algo’, consolidando justificaciones que dificultan el ejercicio de liderazgo para las mujeres. Este tipo de aspectos se pueden presentar por dos elementos identificados desde la criminología. Primero: la ‘negación de la víctima’. En este escenario, el daño no es considerado como un mal, incluso si quien comete el acto acepta la responsabilidad; por el contrario, la responsabilidad se le atribuye a la víctima (Sykes & Matza, 2008) por medio de afirmaciones como ‘nosotros le advertimos que no denunciara y ella no hizo caso’. Sumado a esto, en Colombia se ha presentado una situación constatable de incertidumbre frente a los responsables de los eventos de agresión. Según la base de datos de agresiones a líderes de la FIP, entre 2010 y 2019, el 71 % de los responsables de las agresiones a mujeres líderes es desconocido y en los casos en los que se ha dado con quien comete el crimen, suele haber sido llevado a cabo por un sicario. Este desconocimiento indica un claro escenario en el cual no se sabe contra quién dirigir la estrategia para minimizar las agresiones.

Segundo, es posible presenciar una situación en la cual el victimario hace una ‘negación del daño’, de modo que parece algo superficial y de poca importancia para quien comete el crimen. Esto se suele presentar, como lo evidencian los casos de homicidios, con la dinámica de contratación del sicariato para atentar contra los líderes (lo que implica un intercambio de dinero por cometer el crimen, sin importar quién es la víctima y sus consecuencias).

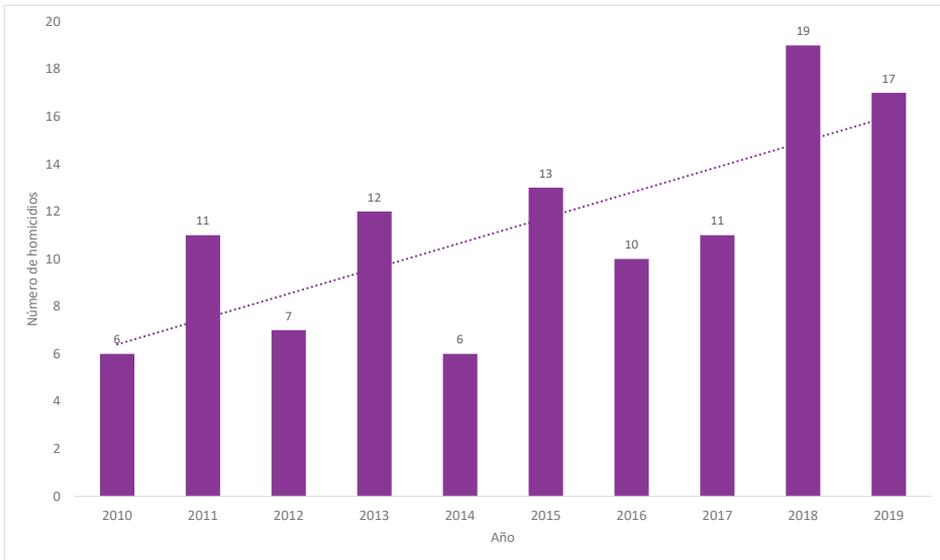
TIPOS DE AGRESIÓN

Los tipos de agresión contra mujeres líderes más comunes son el homicidio, las amenazas, los intentos de homicidios, entre otros. De acuerdo con la base de datos de agresiones a líderes de la FIP, desde 2010, han sido asesinadas al menos 114 mujeres líderes. A pesar de que, para el año 2019, los homicidios se redujeron un 11 % con respecto del 2018 (figura 1), otras agresiones, como las amenazas y las tentativas de homicidios, aumentaron un 55 % y 183 %, respectivamente.

Entre enero y julio de 2020, se presentaron 46 agresiones a mujeres líderes. De estas, el 61 % fueron amenazas; el 22 %, tentativas de homicidio; el 13 %, homicidios; el 2 %, desapariciones forzadas; y otro 2 %, desplazamiento forzado. Recientemente, la FIP señaló en un informe que, durante la coyuntura actual del aislamiento social, la violencia contra estas mujeres se ha incrementado y ha sido más evidente en las zonas de conflicto armado (Garzón y otros, 2020).

El ejercicio de revisión de prensa y estudios de caso también evidenció que se han presentado otros tipos de agresión con ciertas particularidades a destacar, como la violencia sexual, amenazas a familiares o círculos cercanos y el desplazamiento forzado.

Figura 1. Homicidios a mujeres líderes en Colombia



Fuente: Elaboración propia con datos de la FIP

VIOLENCIA SEXUAL

La violencia sexual es considerada como una modalidad de violencia de género, en la cual se hace un ejercicio de dominación y poder (ejercido violenta y arbitrariamente), a través de la imposición de realizar o presenciar actos sexuales en contra de la voluntad de una persona (Centro Nacional de Memoria Histórica, 2017). En el caso de las mujeres líderes, la violencia sexual tiene una carga simbólica importante, cuyo objetivo es menospreciar y reprimir a las mujeres (en este caso, los liderazgos y procesos detrás de ellos).

La particularidad de los crímenes sexuales es que presentan tasas de denuncia muy bajas, a causa de la vergüenza y del temor de las mujeres a enfrentar algún tipo de proceso judicial o poca credibilidad al interior de las organizaciones de las que hacen parte:

Varias de ellas están en organizaciones mixtas, pero ellas no han dicho en sus organizaciones que fueron víctimas de violencia sexual. Cuando el caso se lleva al comité y los hombres líderes de sus organizaciones se enteran, las acusan de que eso no es cierto porque no lo han tramitado internamente, y no entienden por qué para ellas es tan complejo contarle a los hombres de su organización que fueron violadas [...] Yo estuve en espacios en los que se decía, inclusive mujeres, en los que se decían que ellas o ‘se habían hecho violar’, o ‘habían intentado los hechos de violencia sexual para ganar visibilidad, reconocimiento y medidas de protección’, ¡dicho por las mismas mujeres! y que eso era un invento porque ellas nunca lo habían tramitado en sus organizaciones (Experta en estudios de género, comunicación personal, 2018).

Según la Defensoría del Pueblo (2018), entre 2016 y octubre de 2017, casi el 17 %⁶ de las mujeres líderes y defensoras de Derechos Humanos habían sido víctimas de violencia sexual. Este tipo de actos suelen contener un carácter ‘ejemplarizante’, con el fin de humillar a la mujer y enviar mensajes de advertencia frente a sus comunidades y organizaciones; además de que, ante las situaciones de riesgo, las lideresas opten por renunciar al rol que desempeñan en los territorios. Por otro lado, el programa Somos Defensores tiene registrados 2 casos de violencia sexual entre 2010 y marzo de 2018. Esta fuente también evidenció que ha habido casos de homicidios a mujeres con una extrema violencia (antes de sus muertes) a través de actos de tortura, violencia sexual y sevicia.

Las cifras señalan que los casos públicos de violencia sexual son pocos, en comparación con otros crímenes. Frente a esto, es preciso tener en cuenta que, aunque la violencia sexual es reconocida como un tipo de agresión que se puede presentar sobre líderes sociales, esta no ha sido visibilizada en lo referente a tales agresiones a líderes.

El uso de la violencia sexual para amedrantar liderazgos de las mujeres también se observa en los casos de líderes con una orientación sexual diversa⁷, en los que las agresiones pueden llegar a presentar rasgos de agresión con mayor sevicia. “Los tipos de agresión más común es el empalamiento, o los que no han hecho el proceso de transformación, les cortan los testículos y a la boca. Estando muertas o vivas, normalmente lo hacen vivas” (Activista en género y masculinidades, comunicación personal, 2018).

Finalmente, las mujeres líderes también se han enfrentado a escenarios de acoso sexual, por parte de los hombres, a cambio de llegar más lejos en sus liderazgos

6 Este porcentaje corresponde al universo de 143 defensoras acompañadas por las duplas de género de la Defensoría del Pueblo en el periodo indicado.

7 Según cifras de Colombia Diversa (2018), en 2017, fueron asesinadas 6 personas LGBT defensoras de derechos humanos. De ese total, 3 eran mujeres transgénero. Ese mismo año fueron amenazadas 35 personas LGBT defensoras de derechos humanos (de las cuales, 14 son mujeres trans y 2 mujeres lesbianas).

o para permitir el avance de algún proceso que lideren. Se trata de eventos que las desestabilizan emocionalmente, debido a la insistencia y amenaza realizada por un conocido en cualquier espacio que funcione de manera jerárquica.

Hay otra situación y es el acoso sexual. Si yo quiero ir a una capacitación o a hacer una representación, me ha sucedido que le quieren dar a uno eso a cambio de algo. Cuando uno habla con los compañeros, que son hombres, ellos siempre te dicen: ‘hablémoslo, pero me gustaría que saliéramos’. Yo he aprendido a evadir ese tipo de cosas, pero habrá mujeres que no, es demasiado incómodo (Lideresa sindical, comunicación personal, 2018).

Frente a la violencia sexual, es preciso mencionar que, hasta antes de 2011, esta no era reconocida como una agresión hacia los liderazgos femeninos, lo cual generaba mayores niveles de impunidad y bajas denuncias por considerarse una ‘pérdida de tiempo’:

El esquema de valoración de riesgo de lo que en ese momento existía, es decir, todo esto es previo a la UNP⁸, no incluía la violencia sexual como riesgo o como un mecanismo de materializar la amenaza. Entonces, ¿qué pasa? Hay unas órdenes de la Corte para proteger a estas mujeres, a lo cual se suman las medidas cautelares de la CIDH y la orden de la CIDH. Años después, dice que la valoración del riesgo tiene que incluir la violencia sexual, porque entonces a ellas nunca les daba un nivel de riesgo lo suficientemente alto para generar la medida de protección (Experta en temas de género, comunicación personal, 2018).

Todas las formas de violencia sexual son serias y tienen efectos en la vida de las mujeres. A esta situación se suma el alto nivel de revictimización, considerado como el conjunto de hechos que hacen que una persona sea víctima de algún tipo de violencia interpersonal en dos o más momentos de su vida. Ambas experiencias se dan en diferentes momentos y pueden ser realizadas por dos o más perpetradores diferentes. De acuerdo con la Comisión Intereclesial de Justicia y Paz (CIJP) (2010), en un marco de violencia sociopolítica, cuando se habla de perpetrador no necesariamente se habla de personas con nombres y apellidos, también se trata de instituciones del Estado o grupos armados ilegales con un proyecto político, económico y social que se impone con el uso de la fuerza.

Hablar de revictimización se hace importante, pues se evidenció que hay casos en los que las mujeres líderes han sido revictimizadas; sobre todo, aquellas defensoras que se han enfocado en denunciar crímenes como la violencia sexual y el desplazamiento forzado. Tal es el caso de las mujeres que apoyaron el Auto 092 de 2008. Aquí, la revictimización no solo se dio por las barreras para acceder a la justicia, protección y atención de salud, sino que también se presentaron casos,

8 Institución creada en 2011 para la protección de poblaciones en situación de riesgo.

no públicos, en los que ellas y sus hijas fueron abusadas sexualmente (Experta en temas de género, comunicación personal, 2018). (Experta en temas de género, comunicación personal, 2018).

Con esto, y en línea con lo expuesto por Liz Kelly (1987), hay formas de violencia sexual que enfrentan las mujeres que tienen más probabilidades de experimentar en múltiples ocasiones por el nivel de vulnerabilidad, por la ausencia de una estrategia articulada e integral que se base en las constataciones.

AMENAZAS A FAMILIARES Y CÍRCULOS CERCANOS

Una práctica común asociada a las amenazas por parte del victimario es intimidar a las personas más cercanas a las líderes para ejercer presión sobre ellas y, de esta manera, forzar su voluntad o su conducta. La materialización de dichas amenazas se ha presentado a través de homicidios, persecuciones, intentos de homicidio y violencia sexual:

En una ocasión, mi hijo salía de la universidad cuando lo abordaron dos tipos que le dijeron que eran paramilitares, se lo llevaron a un parque, lo pusieron a hacer actos humillantes y lo amenazaron para que les diera información mía. En otra ocasión, una noche, mi hija salió y la estaban esperando, le tenían interceptado un teléfono, le echaron gases en la cara; afortunadamente, aquí hay mucha vigilancia y ella empezó a gritar entonces la soltaron y fue un episodio terrible, nos tocó irnos con ella para la clínica (Lideresa de víctimas, comunicación personal, 2018).

Por otra parte, el tema de las amenazas, en ocasiones, se enmarca en situaciones en las cuales resulta difícil trazar la línea en dónde se convierte en crimen, haciendo de esta algo ambiguo y dejando sin herramientas a quien lo vive para hacer algo frente a una situación de amenaza:

Me ha pasado que, cuando hacemos muchas denuncias, ha habido mismos compañeros que yo sé que tienen de alguna manera una influencia y me dicen: 'vea, quédese quietica, porque la van a joder por esto y esto'. Me mandan mensajes con los mismos compañeros y me he tenido que quedar quieta por la familia. Ese es un tipo de agresión que, disimuladamente, le hacen a uno. Ahí no he podido hacer nada porque no tengo pruebas, no tengo como evidenciarlo, entonces no he podido hacer denuncias formales (Lideresa sindical, comunicación personal, 2018).

Son numerosos los casos registrados de agresiones de familiares que tienen como objetivo intimidar a los líderes sociales. Sin embargo, estos no suelen

considerarse como un caso de agresión. También hay eventos en los que, al momento de agredir al líder, los victimarios atentan contra los familiares y se han registrado víctimas mortales y heridas, sin importar el rango de edad o condición de vulnerabilidad. Es preciso mencionar que estos escenarios se facilitan, dado que un gran número de agresiones se llevan a cabo en las viviendas de los líderes sociales.

DESPLAZAMIENTOS FORZADOS

Una práctica realizada por las líderes al momento de sentirse amenazadas, y al ver la falta de garantías por parte del Estado para su protección y la de sus familiares, es el desplazamiento con el fin de buscar soluciones a la situación que están viviendo. Estos recorridos suelen hacerse hacia ciudades capitales donde creen que es más probable que se escuchen sus denuncias. No obstante, se encuentran con una realidad en que la única visibilización que logran es cuando vuelven a ser victimizadas.

Este tipo de agresión se trae a colación porque, a pesar de que no se encontraron cifras de líderes y lideresas víctimas de desplazamiento forzado, se cree que estas serían altas, dado que se evidenciaron casos de agresión que se han presentado en esa 'ruta' que recorren los líderes para ser escuchados (encontrando la muerte, amenazas y casos de violencia sexual). A partir de la revisión de prensa, se encontró que, por lo menos, 10 lideresas (de mujeres, comunitarias, LGBT, periodistas) tuvieron que salir de sus territorios por motivos de amenazas. Además, se halló que, de esos casos, el 40 % se tuvo que desplazar en más de una ocasión⁹.

El desplazamiento forzado de líderes sociales también carece de visibilización y genera un impacto social tan fuerte como el homicidio mismo, por cuanto se logra, por parte del victimario, interrumpir todo proceso social adelantado por el líder. De allí, la importancia de tenerlo en cuenta a la hora de hablar de costos sociales y económicos para el Estado y las comunidades.

9 Tal es el caso de una líder de la subregión de la Mesa de Víctimas del Magdalena, quien ha sido amenazada en varias ocasiones y que, tras falta de respuesta del estudio de riesgo por parte de la UNP en meses anteriores, tuvo que abandonar su trabajo y vivienda por temor a que se materializaran las amenazas. Otros dos casos se presentaron en el departamento de Cauca, en 2017, cuando dos lideresas de la población LGBT tuvieron que desplazarse, por segunda vez, tras sufrir agresiones físicas y amenazas por su condición sexual y los procesos que lideran. En 2019, el Defensor del Pueblo solicitó públicamente más recursos para la UNP, explicando que la capacidad de la entidad estaba desbordada (Benavides, 2019).

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO SOBRE LAS MUJERES LÍDERES

Aun cuando no haya agresiones de por medio, hay barreras para ejercer los liderazgos; por ejemplo, cuando se estigmatiza por trasgredir estereotipos de género o un ‘deber ser’ como mujeres: “Nos ven como ‘libertinas’ entonces uno siente que hay cuestionamientos morales que no tienen lugar, pero si fuera un hombre, no pasaría nada, y eso es algo que hay que ir rompiendo” (Lideresa sindical, comunicación personal, 2018).

Que las mujeres asuman funciones en la esfera política implica, en algunos casos, conflictos personales y la superación de diferentes barreras culturales en diversos escenarios de ejercicio del liderazgo. En primer lugar, el liderazgo de las mujeres conlleva una desnaturalización de las relaciones asimétricas de poder haciendo un reconocimiento explícito de que hay sujetos involucrados en diferentes acciones y procesos de lucha, como en el caso de las mujeres, en los cuales se pretende construir o reconstruir el orden social (García, 2001).

Investigaciones sobre las relaciones de poder indican que hay una asimetría basada en el género que favorece al hombre en la mayoría de situaciones (Herrera, 2009). Así mismo, autoras como Pratto y Walker (2004) señalan que el poder de género se enmarca en cuatro bases, dos de ellas importantes para analizar desde la perspectiva de los liderazgos: primero, el uso de la violencia sobre las mujeres. Aquí, las agresiones físicas y psicológicas son usadas, más que como un mecanismo de agresión en sí mismo, como una herramienta de poder y control, en la que, a menudo, se comete sobre los cuerpos de las mujeres haciendo de la agresión algo simbólico:

[...] usted no puede volver hablar del tema, usted no puede seguir poniendo denuncias la idea es que usted se calle y la obligan a practicar sexo oral. Entonces, ahí hay una simbología que tiene que ver justamente con ‘usted se calla’, porque es por su boca. Entonces, ese tipo de simbologías permite entender un poco en qué sentido juega la violencia sexual en relación con el liderazgo de las mujeres, y no es la única a la que le hicieron ese tipo de agresiones para decirle: ‘cállese, no denuncie’ (Experta en estudios de género, comunicación personal, 2018).

Segundo, están los estereotipos sobre las obligaciones sociales de las mujeres, como el cuidado de la familia y el hogar. Este punto, quizás, pueda llegar a ser uno de los más visibles en nuestra sociedad y ha fomentado una situación de aislamiento para la mujer a la hora de participar en asuntos sociales por la carga social que puede llegar a implicar ser líder. Para las mujeres líderes, las actividades del hogar, así como el trabajo y el liderazgo, se superponen, limitando su participación en diferentes espacios, puesto que requiere de una carga mayor de trabajo. Según la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) del DANE, entre 2016 y 2017, las mujeres gastan más de un 30 % en actividades domésticas, voluntarias y de cuidado no remunerado.

Yo pienso que para las mujeres sí es un poco más complicado porque es que nosotras tenemos que cumplir muchos roles. Por ejemplo, a parte de tener que trabajar, tenemos la familia. Yo soy de las que me tengo que levantar a las 4 de la mañana, medio organizar la casa, hacer el almuerzo, despachar al niño al colegio, llegar a las 6 de la tarde, hacer de comer, tareas, más la carga laboral (eso complica un poco el ejercicio porque es una sobrecarga adicional). Y, por eso, es que, si usted mira en el contexto sindical, son muy pocas las mujeres. Hay mujeres en la oficina que dicen ‘a mí me gustaría, pero yo no puedo’. A muchas mujeres el esposo no las deja viajar, no pueden como incursionar en el tema sindical; por eso, por los ‘permisos’. Hemos tenido compañeras que hemos tratado de impulsar, enseñarles el tema sindical y dicen: ‘no, es que mi esposo no me deja’ (Lideresa sindical, comunicación personal, 2018).

Estos obstáculos, en términos de estereotipos de género, tienen unos matices adicionales según los procesos sociales en los cuales se desenvuelvan las mujeres líderes. En el caso de las mujeres que pertenecen a luchas LGBT o de diversidad sexual, se suman contextos de discriminación, en particular hacia las mujeres lesbianas y mujeres transgénero. Estudios sobre el tema indican que las personas LGBT defensoras de derechos humanos suelen enfrentar un doble riesgo: el primero, asociado a su liderazgo; el segundo, por los prejuicios y la estigmatización que hay por la identidad de género o por su orientación sexual (All Survivors Project; Caribe Afirmativo; Colombia Diversa, 2020).

En el caso de las mujeres transgénero, las cuales se alejan de los imaginarios de la masculinidad y se acercan a la construcción de una feminidad, se complejiza la idea de que son hombres ‘por naturaleza’, lo que genera señalamientos y persecuciones y, por ende, se les cierran puertas en diferentes espacios de participación. Además, el trabajo de estas mujeres se caracteriza porque su mayor postura política y reivindicación social es el tránsito en sí mismo, donde el objetivo, en la mayoría de ocasiones, es reivindicar derechos sexuales y de libre expresión.

Según Castelar (2015), quien en su estudio profundiza en la vida de diferentes lideresas sociales, se debe hacer un reconocimiento del ‘hacer’ en la vida cotidiana de estas mujeres, de cara a entender cómo llevan a cabo los procesos, cómo solucionan problemas y cómo atienden las necesidades diarias. Las mujeres cuentan con una mayor carga ocupacional y con menos tiempo libre, lo cual hace que, con el tiempo, las cotidianidades se vuelvan tácticas para alcanzar la estrategia relacionada con el liderazgo y sus reivindicaciones.

Un aspecto importante de mencionar es que, en la historia colombiana, parte de la estigmatización sobre el papel de las mujeres líderes ha provenido de los actores del conflicto armado. En este escenario, grupos ilegales declararon como objetivo militar procesos comunitarios y, en particular, procesos de mujeres en los territorios ocasionando el incremento de casos de amenazas y el uso de la

violencia sexual contra aquellas mujeres líderes y/o sus hijas, que exigen sus derechos, tanto a nivel nacional como local (Departamento Nacional de Planeación, 2013).

De estos aspectos, surge la importancia de la caracterización de los liderazgos, que, aunque para este caso de estudio fueron las mujeres, es algo que se hace necesario para hacerle frente a las agresiones, sobre todo, en función de política pública y de modelos de protección que garanticen el libre ejercicio de los diferentes tipos de liderazgos en Colombia.

COSTO SOCIAL DE LAS AGRESIONES

La criminología indica que el crimen, como tal, no acarrea solamente costos económicos, también genera costos sociales, como las consecuencias sobre la víctima, su familia y las comunidades (Marchiori, 2004). Estos daños son sumamente difíciles de determinar y medir, de ahí la importancia de considerar el costo social y emocional que generan las agresiones para llegar a una aproximación de lo que esto significa. En el caso de las mujeres, como se dijo en la primera parte del artículo, desde los años noventa, estas han venido adelantado luchas sociales y procesos de empoderamiento en sus comunidades y a nivel nacional, procesos que no pueden entrar en detrimento por la falta de garantías para el liderazgo.

Aquellos que lideran procesos en los territorios, funcionan como un puente de interlocución entre las instituciones del Estado y las comunidades o entre los grupos armados ilegales y las comunidades, en los casos donde todavía persiste el conflicto armado (o entre el sector privado y las comunidades, como herramienta para mejorar las condiciones de vida). Entonces, al resultar afectados estos liderazgos, se perjudican procesos que tomaron tiempo, dedicación, recursos y experiencias.

Es por ello que la dimensión de los costos sociales debe ser tomada en cuenta, y no solo desde los procesos de mujeres, sino también desde esa amplia gama de liderazgos y actividades que se desarrollan en respuesta a los contextos regionales y locales, como los procesos de juntas de acción comunal, afrodescendientes, indígenas, campesinos, entre otros. Es entonces cuando, para el Estado, el costo de perder procesos comunitarios que constituyen la base de aspectos como la construcción de paz o la interlocución para adelantar proyectos termina siendo relevante en una lógica de minimizar costos.

También, están los costos económicos que se generan para el Estado cada vez que una líder es agredida, lo cual implica que haya una reacción inmediata al crimen y se deban destinar recursos y mano de obra para su investigación. Junto con

la constante demanda y denuncias, por parte de organizaciones y movimientos sociales, las víctimas y la comunidad internacional, a fin de que las investigaciones no queden impunes, se mejoren los esquemas de protección y haya reconocimiento de los liderazgos. Para julio de 2018, la Contraloría General de la República reportó que el Estado colombiano podría estar pagando más de doscientos millones de pesos, por no proteger a líderes que están amenazados y no cuentan con un esquema de protección (Revista Semana, 2018). Como lo afirma el mismo informe de la Contraloría General de la República:

(...) son múltiples los factores que inciden en la continúa vulneración del derecho a la vida e integridad de la población amenazada, lo que exige superar el actual mecanismo de esquemas individuales para avanzar en mecanismos de prevención, control territorial y judicialización de los victimarios (Revista Semana, 2018).

Un ejemplo de lo que implica entender el fenómeno y sus costos por sectores puede ser el hecho de que, en ocasiones, uno de los intereses de estos liderazgos es que se mantengan en el tiempo prácticas asociadas a los territorios y a la cultura. Por ejemplo, los liderazgos campesinos, incluyendo a hombres y mujeres, reivindican garantías para el agro, el sustento y progreso de un sector que representa entradas económicas para el país. También se encuentran los procesos que buscan el reconocimiento social y del Estado de la identidad étnica y cultural de los pueblos indígenas o afrodescendientes en diferentes niveles y en la formulación e implementación de planes y estrategias, lo cual se contempló en el Acuerdo de Paz como parte del enfoque étnico.

PERSPECTIVAS DE LAS MUJERES LÍDERES FRENTE A LA RESPUESTA INSTITUCIONAL Y MEDIDAS DE AUTOPROTECCIÓN EN LOS TERRITORIOS

La institucionalidad colombiana ha hecho esfuerzos para incluir dentro de su normatividad el respeto y la garantía de los derechos de las mujeres líderes. Pese a esto, con el pasar de los años, se siguen presentado todo tipo de agresiones contra aquellas mujeres que ejercen algún tipo de liderazgo. Lo anterior lleva a preguntarse por qué estas medidas aún no logran garantizar el libre ejercicio del liderazgo social. Este interrogante, aunque planteado en un escenario en el que el actor analizado es la mujer, fácilmente aplica para los liderazgos de los hombres, dado que, en su mayoría, en materia de jurisprudencia, desarrollo normativo y otros documentos de recomendación y alertas, se parte de lo general (agresiones a líderes) a lo específico (el enfoque de género).

A partir de una revisión de la respuesta institucional, con algún tipo de mención en materia de protección y reconocimiento de los liderazgos de las mujeres, se evidenció que lo que se ha adelantado con respecto de agresiones a líderes en Colombia responde a medidas reactivas -y un poco lógicas en función a lo que las instituciones encargadas deberían hacer-, pero se han logrado fortalecer las medidas preventivas. Adicionalmente, aún se plantean compromisos de continuar con labores como la investigación de los crímenes, la vigilancia de las instituciones encargadas y la necesidad de garantizar la aplicación de un enfoque de género. Sin embargo, debido lo discutido anteriormente sobre las limitaciones presupuestales y de capacidades, ha sido compleja la creación de una política innovadora que realmente garantice el ejercicio del liderazgo. Otro aspecto importante a tener en cuenta es que las reacciones por parte del Estado y las instituciones encargadas siguen estando en un escenario de centralización, lo que implica tener que cuestionar si los adelantos normativos tienen alguna incidencia a nivel local y regional.

Pese a que las políticas públicas han tenido en cuenta algún tipo de igualdad de género, su institucionalización, desde una lógica estatal, conlleva cuestionarse sobre qué tanto cambian con el paso del tiempo las concepciones, creencias o estereotipos asociados a asuntos de género, raza, sexualidad, entre otros. Es decir, hasta qué punto son efectivas las políticas públicas que no logran eliminar lógicas de poder alrededor de una dominación histórica sobre las mujeres.

En lo relacionado con la prevención del delito, desde la criminología, Marchiori (2004) resalta su importancia por el aporte de elementos que pueden ser enmarcados en las agresiones a mujeres líderes: en primer lugar, se habla de la existencia de un incremento en los daños ocasionados a las víctimas, a la sociedad y a la cultura en general. Esto se puede ver reflejado en el aumento de las cifras de agresiones a lideresas con el paso del tiempo.

En segundo lugar, está la continuidad en la impunidad frente a los delitos. De acuerdo con la Fiscalía General de la Nación, ente encargado de la investigación judicial, desde la firma del Acuerdo de Paz, a julio de 2020, el 57 % de los casos por homicidios de líderes sociales estaba esclarecido. Pese a los avances, los esclarecimientos solo corresponden a aquellos homicidios ocurridos desde la firma del Acuerdo, pero este no es un fenómeno nuevo; por el contrario, es una amenaza que está en constante evolución precisamente por las reacciones tardías ante estos delitos.

En tercer lugar, el aumento en la vulnerabilidad de las víctimas. Aquí es preciso mencionar un problema identificado frente al modelo de protección y es que, según las entrevistas, con el paso del tiempo, parecieran haber más retrocesos que avances:

Ha sido difícil, pero, en este caminar, lo más duro es que cuando se empiezan supuestamente a cumplir los acuerdos de paz, muchas de esas defensoras perdieron las protecciones a las que tenían derecho [...] La UNP redujo visiblemente todas las ayudas de escoltas a ellas (Lideresa de víctimas, comunicación personal, 2018).

Este punto, en específico, ha sido algo en común, debido a que, desde las regiones, se coincide en que el modelo de protección ofrecido ha sido insuficiente y no las hace sentir seguras; de hecho, han llegado a preferir no solicitarlo por considerar que, incluso, podría ser un riesgo mayor para ellas. Por otro lado, aún se perciben vacíos en el reconocimiento de las agresiones de las líderes y aquellas contra sus círculos más cercanos por parte del Estado:

En mi caso, a nosotros, la Corte ordena que nos presten la seguridad; sin embargo, el Estado colombiano se niega a hacerlo y nos hacen un supuesto estudio de seguridad donde, absurdamente, no entran nuestros hijos. Que, en el caso de los hombres, digamos los senadores (los políticos en general), los de otros gremios que han estado amenazados, que son hombres, a ellos les protegen su esposa y les ponen al servicio un vehículo y les protegen sus hijos. A nosotras, no. A nosotras, nos dieron la protección solo a nosotras: las mujeres, las cabezas de familia (Lideresa de víctimas, comunicación personal, 2018).

Es por ello que las falencias en el modelo de protección, y sus vacíos en el enfoque de género, han fortalecido prácticas de autoprotección y autocuidado que usan las mujeres. Por ejemplo, están en constante contacto con aquellas redes de apoyo que ellas mismas han creado para su protección, trabajan para visibilizar la labor que realizan en los territorios y buscan posicionar sus agendas políticas a nivel colectivo y organizacional. Estas estrategias varían según la postura política de las organizaciones de mujeres; por ejemplo, hay quienes van en contra vía de la protección armada y más a favor de la construcción de paz, sosteniendo un discurso feminista, pacifista y antimilitarista: “No hay protección, la protección nos la damos nosotras por el mismo esquema, pero nosotras somos las que tenemos que ir aprendiendo cómo protegernos” (Lideresa afrodescendiente, comunicación personal, 2018).

Yo tengo una amiga que, en este momento, está amenazada y nosotros siempre la acompañamos al bus [...] Hacemos como esas rutas de ‘no coja siempre por el mismo camino’, ‘cambie esta ruta’, ‘no se vaya siempre en el mismo bus’, ‘trate de estar donde haya gente que la conozca’, es como esa ‘cartilla’ de cosas que hemos ido sacando, a raíz de, pues, tantas cosas que han sucedido (Lideresa de víctimas por desaparición forzada, comunicación personal, 2018).

En cuarto lugar, como un cuarto elemento, se identifica una carencia en la asistencia a las víctimas del delito. En este caso, los testimonios también indicaron que hay una falta de garantías en cuanto a la asistencia (por ejemplo, psicológica) para las lideresas y sus familias:

Hay un estándar y es una manera generalizada de tratar las cosas, que no a todos nos conviene. Lo que yo digo, yo no sé si yo quiera tres escoltas o quiera un teléfono o quiera simplemente que estén pendientes de mí. Prefiero que me pongan un psicólogo y me ayuden a tener fortaleza para seguir con mi lucha (Líder de víctimas por desaparición forzada, comunicación personal, 2018).

No han tenido tiempo de mirar el proyecto para que nos presten a nosotros el servicio de salud al que se acordó y al que se llegó con la sentencia por ser víctimas (Lideresa de víctimas, comunicación personal, 2018).

Respecto a esto, la Corporación Sisma Mujer¹⁰ (2016) evidenció la carencia de un modelo de atención en salud, especializado, sobre todo, en temas de violencia de género, así como las deficiencias en la atención psicológica, específicamente a las mujeres víctimas de violencia sexual.

En quinto lugar, a pesar de los avances en la investigación de los responsables de los delitos, las investigaciones sobre la criminalidad deben ir más allá del victimario, se debe ahondar en ámbitos que permitan generar un conocimiento de la problemática a nivel local. Lo anterior, teniendo en cuenta que cada lugar presenta una dinámica de conflictos sociales, políticos, territoriales y económicos diferentes.

En sexto, y último lugar, se debe hablar de la ausencia de personal especializado y experto a la hora de prevenir el crimen y hacer acompañamiento. En este punto, se trae a colación el tema de la protección, sobre todo, por parte del personal que acompaña a las líderes amenazadas. Varias de ellas también coincidieron en que la relación con los escoltas, por ejemplo, debería ser el vínculo más importante a la hora de proteger:

Siempre hay el temor. Tú paras en un semáforo y tú tienes que estar pendiente. La UNP no tiene personas especializadas en seguridad, tiene personas especializadas en que es el amigo del amigo del amigo, porque así ingresa la gran mayoría. Hay un negocio de venta de certificados. Tú puedes ser especialista en seguridad en una semana (Lideresa de víctimas, comunicación personal, 2018).

Que se sienta que, de verdad, la persona que le brinda el Estado (o sea, el escolta) que le está manejando, está con uno... A qué voy, a que uno no sabe con quién está y así pasa con muchas personas: los escoltas las asesinaron. Entonces, es como darles esa tranquilidad de que esa persona con quien están, la conozca, le conozca su vida, sepa de su familia (Lideresa de víctimas por desaparición forzada, comunicación personal, 2018).

10 Organización colombiana de carácter feminista que tiene como misión fortalecer procesos sociales para el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres.

Todos estos aspectos dejan entrever que, con el paso del tiempo, las regiones donde ocurren las agresiones sufren transformaciones y que, al mismo tiempo, se producen nuevas formas de criminalidad que hacen que los sistemas de respuesta ante un crimen sean ineficaces (como bien se aprecia con el aumento de cifras de agresiones en los últimos años). Adicionalmente, la falta continua de garantías sociales y económicas, que aún se evidencian en el país, ha generado una especie de comportamiento criminal en los territorios que facilita la actividad criminal que convierte en blanco a los líderes sociales.

Dichas transformaciones, en el tiempo, también han generado ‘zonas grises’ integradas por actos ilegales no detectados, como fue el caso del reconocimiento de la violencia sexual como una agresión contra las mujeres líderes.

CONCLUSIONES

El desarrollo de la investigación permitió identificar elementos para entender mejor el escenario que han vivido las mujeres líderes en Colombia y las características que hay detrás de las agresiones desde la creación de la UNP en 2011. Esto facilita orientar mejor el proceso de toma de decisiones y las estrategias con respecto del reconocimiento y la protección de los liderazgos sociales de las mujeres:

1. **Aun cuando la labor de las mujeres líderes ha logrado cuestionar los órdenes de género, no se ha podido superar los estereotipos que limitan su labor.** La reivindicación histórica de derechos, por parte de los liderazgos sociales de mujeres en Colombia, ha estado acompañada de obstáculos sociales, políticos, económicos y culturales que limitan el reconocimiento que ellas requieren para alcanzar los objetivos que se plantean a la hora de liderar algún tipo de proceso. Por esta razón, el hecho de que el Estado trabaje a partir de un enfoque diferencial de género, insta a que se reconozcan los riesgos que tienen las mujeres, no solo por reivindicar algún interés (lo que de por sí ya constituye un riesgo), también por el simple hecho de ser mujeres, pues tiene que ver con la acción de salirse de sus roles tradicionales para ejercer el liderazgo social.
2. **Los liderazgos de mujeres viven otros tipos de violencia.** Se evidenciaron crímenes que se ejercen sobre las mujeres en los cuales se pudo observar el modo en el que se reprimen los liderazgos y se obstaculizan los procesos sociales. Los rasgos simbólicos detrás de agresiones como la violencia sexual, el temor a que sus círculos más cercanos se vean afectados, el desplazamiento forzado y demás ejercicios criminales de

dominación y poder dan cuenta de la realidad a la que hoy continúan estando expuestas las mujeres y a lo tardío que puede llegar a ser minimizar las agresiones por los vacíos de género en las políticas públicas que abordan la problemática de las agresiones a líderes sociales.

3. **La política pública en materia de liderazgo social podría generar acciones prácticas que aterricen en las prácticas institucionales el enfoque de género.** A pesar de que en la última década se han hecho adelantos legislativos y reconocimientos por parte del Estado de la creciente amenaza que hoy vive el país, y del riesgo en particular al que están expuestas las mujeres, queda en evidencia que esto no ha sido suficiente para minimizar el riesgo, puesto que las agresiones no solo se han mantenido en el tiempo, sino que también han estado mostrando una tendencia al aumento. Introducir el enfoque de género en la normatividad y en las instituciones, requiere de estrategias que vayan más allá de escribir las palabras 'enfoque de género' en las políticas públicas. Se deben tener en cuenta elementos que garanticen la articulación de las instituciones encargadas, no solo del tema de agresiones a líderes, también de aquellas que puedan aportar desde otro punto de vista.
4. **Anticiparse a las agresiones también implica entender los costos sociales y económicos que estas representan.** Los costos que implican las agresiones no han sido visibilizados para que poderlos prevenir tenga un peso mayor. Aun cuando estos sean difíciles de medir, se precisa su consideración para tener una mejor aproximación de lo que realmente significa perder liderazgos, procesos sociales de años y recursos que el Estado ha destinado a medidas de protección que no logran mitigar las agresiones.
5. **Existen diferentes elementos estratégicos a la hora de garantizar el ejercicio de liderazgo.** Se deben valorar aspectos como la educación para el empoderamiento de la mujer, la salud y la economía a fin de garantizar la continuidad del ejercicio del liderazgo, pero, sobre todo, lograr que se reconozcan los liderazgos, no para escandalizarse por las cifras de agresiones (lo que también es un gran logro), sino para que haya una reacción social e institucional, sin importar las causas del homicidio. Un líder es aquel elemento que conecta a las comunidades con el Estado, el sector privado y los grupos armados ilegales aún presentes en los territorios. Por este motivo, cualquier pérdida social debe ser tenida en cuenta en función de establecer una política preventiva.
6. **No solo existen las medidas del Estado, también se han construido con el tiempo y el contexto prácticas e iniciativas propias de las mujeres y demás organizaciones de la sociedad civil.** Como se pudo evidenciar

desde la respuesta institucional, en ocasiones, las iniciativas sociales para mejorar la política pública se encuentran enfrentadas a la complejidad de estos procesos y no logran ser materializadas, causando que el proceso de debate, reconocimiento y normalización sea tardío. Así mismo, la centralización que aún se vive pone barreras a que las realidades de los territorios sean tenidas en cuenta para adoptar medidas coherentes y prácticas (en términos políticos, sociales y económicos).

REFERENCIAS

- All Survivors Project; Caribe Afirmativo; Colombia Diversa. (2020). *Violencia sexual contra personas LGBT en el conflicto armado en Colombia*. <https://colombiadiversa.org/colombiadiversa2016/wp-content/uploads/2020/05/25M-Final-Esp.pdf>
- Archila, M. (2001). *Movimientos sociales, Estado y democracia en Colombia*. Universidad Nacional de Colombia.
- Barrera, D. (2005). *Mujeres, ciudadanía y poder*. El Colegio de México.
- Benavides, A. (2019). *Defensor del Pueblo pide más presupuesto para la Unidad de Protección*. Asuntos Legales. <https://www.asuntoslegales.com.co/actualidad/defensor-del-pueblo-pide-mas-presupuesto-para-la-unidad-de-proteccion-y-que-pueda-evitar-mas-asesinatos-de-lideres-sociales-2891011>
- Castelar, A. (2015). Liderazgo de mujeres en el Valle del Cauca: cotidianidades y tensiones entre lo público y lo privado. *Revista CS*, 223-247. https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/2022/2596
- Centro Nacional de Memoria Histórica. (2017). *La guerra inscrita en el cuerpo*. CNMH. <https://centrodememoriahistorica.gov.co/la-guerra-inscrita-en-el-cuerpo/>
- Comisión Intereclesial de Justicia y Paz. (2010). *Los efectos psicosociales de la revictimización*. <https://www.justiciaypazcolombia.com/los-efectos-psicosociales-de-la-revictimizacion/>
- Consejería Presidencial para los Derechos Humanos y Asuntos Internacionales (2020). *Informe de homicidios contra líderes sociales defensores/as de Derechos Humanos en Colombia*. <http://www.derechoshumanos.gov.co/Prensa/2021/Documents/INFORME-2020-HOMICIDIOS-DEFENSORES-DDHH-21.02.21.pdf>
- Consultoría para los Derechos Humanos y el Desplazamiento. (2018). *Análisis de homicidios de líderes y lideresas. Resultados de investigación presentados en el marco del Proyecto de Participación y Reparación Colectiva de las víctimas*. Bogotá.

- Cuesta, I. (2016). *Redes de mujeres en el occidente colombiano. Procesos organizativos y sentidos de la acción*. Universidad del Valle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10225/0534376-MS-2017-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Defensoría del Pueblo. (2 de febrero de 2018). Alerta Temprana N°026-18. <http://www.indepaz.org.co/wp-content/uploads/2018/03/AT-N%C2%B0-026-18-Defensores.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2018). *Informe Defensorial: violencias basadas en género y discriminación*. <https://www.defensoria.gov.co/public/pdf/Informe%20Defensorial-Violencias-Basadas-Genero-Discriminacion.pdf>
- Departamento Nacional de Planeación. (noviembre de 2013). Lineamientos de política pública para la prevención de riesgos, la protección y garantía de los derechos de las mujeres víctimas del conflicto armado. *Documento Conpes 3784*. <http://historico.equidadmujer.gov.co/Normativa/Documents/Conpes-3784-Mujeres-victima-conflicto-armado.pdf>
- Fuller, N. (2008). La perspectiva de género y la criminología: una relación prolífica. *Tabula Rasa*, 97-110. <http://www.scielo.org.co/pdf/tara/n8/n8a05.pdf>
- Fundación Ideas para la Paz. (2018). *Homicidios y agresiones de líderes sociales*. <http://ideaspaz.org/especiales/infografias/lideres.html>
- García, L. (2001). *Que florezcan cien líderes distintas: contribución pedagógica para la construcción de un liderazgo político de las mujeres mexicanas*. Universidad Autónoma de México.
- Garzón, J., Cuesta, I., Prada, T., Riveros, C., Silva, A., . . . Durán, L. (2020). *Impactos y riesgos del Covid-19 en la paz y las dinámicas del conflicto*. Fundación Ideas para la Paz. http://ideaspaz.org/media/website/FIP_COVID19_web_FINAL_V3.pdf
- Herrera, M. (2009). *Análisis psicosocial de la violencia de género: sexismo, poder y amenaza como factores explicativos*. Universidad de Granada. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=63531>
- Ibarra, M., Rodríguez, A., Luna, Y. y Cuesta, I. (2018). *Mujeres en movimiento, género experiencias organizativas y repertorios de acción en Colombia*. Editorial Universidad del Valle.
- Kelly, L. (1987). The Continuum of Sexual Violence. En J. Hanmer, & M. Maynard (Edits.), *Women, Violence and Social Control* (pp. 46-60). Palgrave Macmillan. doi:https://doi.org/10.1007/978-1-349-18592-4_4
- Marchiori, H. (2004). *Ciminología, teorías y pensamientos*. Porrúa.
- Pratto, F., & Walker, Á. (2004). The bases of gendered power. En B. A. Eagly, & R. Sternberg, *The psychology of gender* (pp. 242-268). Guilford.

- Revista Semana. (14 de julio de 2018). Colombia podría pagar más de 200.000 millones de pesos por no proteger a líderes amenazados. *Revista Semana*. <https://www.semana.com/nacion/articulo/colombia-puede-pagar-por-no-proteger-lideres-amenazados/576389>
- Rodríguez, L. (1981). *Criminología*. Porrúa.
- Scott, J. (2008). *Género e historia*. Fondo de Cultura Económico.
- Sisma Mujer. (2016). *Acceso a la justicia para mujeres víctimas de violencia sexual, Sexto Informe de Seguimiento al Auto 092 de 2008 y Primer Informe de Seguimiento al Auto 009 de 2015*. <https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2017/12/2016-AUTO-SEXTO-WEB>
- Somos Defensores. (2018). *Más allá de las cifras*. <https://somosdefensores.org/wp-content/uploads/2018/09/MasAllaDeLasCifrasEspWeb.pdf>
- Sykes, G., & Matza, D. (2008). Técnicas de neutralización: una teoría de la delincuencia. *Caderno CRH*, 163-171.
- Wills, M. (2007). *Inclusión sin representación. La irrupción política de las mujeres en Colombia 1970-2000*. Editorial Norma.

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Rodríguez Samora, D., Pulido Blasi, C., Peralta Romero, N., y Díaz Velásquez, C. (2020). El rol de las mujeres en el sistema de drogas ilícitas en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa* 15(30), 353-371. <https://doi.org/10.25062/1900-8325.287>

DIEGO

RODRÍGUEZ SAMORA²

Dirección Nacional de Escuelas de Policía

CLARA ISABEL

PULIDO BLASI³

Escuela de Postgrados de Policía

"Miguel Antonio Lleras Pizarro"

NADIA

PERALTA ROMERO⁴

Fiscalía General de la Nación

CAROL DÍAZ VELÁSQUEZ⁵

Escuela Antidrogas de la Policía Nacional de Colombia

FECHA DE RECEPCIÓN

30 de octubre de 2020

FECHA DE ACEPTACIÓN

1 de diciembre de 2020

PALABRAS CLAVE

Mujeres, Perspectiva de género, Microtráfico, Actor criminal, Sistema de drogas ilícitas

KEYWORDS

Women, Gender Perspective, Micro-Trafficking, Criminal Actor, Illicit Drug System

PALABRAS-CHAVE

Mulheres, Perspectiva de gênero, Microtráfico, Ator do crime, Sistema de drogas ilícitas

Nuevas miradas al rol de las mujeres en el Sistema de Drogas Ilícitas: enfoque de género y participación de mujeres policías¹

New perspectives on the role of women in the Illicit Drug System: gender approach and participation of policewomen

Novas perspectivas sobre o papel da mulher no Sistema de Drogas Ilícitas: abordagem de gênero e participação das mulheres policiais

1 Este artículo es el resultado de investigación del proyecto denominado Sistema de Drogas Ilícitas - Nuevos Paradigmas, de la Escuela de Antidrogas, de la Policía Nacional de Colombia.

2 Administrador de empresas, administrador policial y profesional en Criminalística. Magister en Educación y en Ciencia Política, con especializaciones en Docencia Universitaria, e investigación criminal. Asesor pedagógico e investigador del Observatorio Educativo para el Servicio de Policía. Investigador del Centro Regional de Estudios Estratégicos en Seguridad (CREES), e investigador visitante en el Centro de Estudios Hemisféricos en Defensa William J. Perry, de Washington D. C. Actualmente es decano de la Facultad de Estudios en Servicio de Policía y líder del grupo de investigación de la Escuela Antidrogas. Contacto: stetid.rodriguez@correo.policia.gov.co

3 Comunicadora social-periodista de la Universidad de la Sabana. Magister en Lingüística del Instituto Caro y Cuervo. Editora de publicaciones académicas e institucionales. Tutora de academia en la Escuela de Posgrados de Policía "Miguel Antonio Lleras Pizarro". Integrante de los grupos de investigación Centro de Pensamiento Estratégico y Proyección Institucional e INVESPOL-DINAE, de la Policía Nacional. Contacto: clarapulidoblasi@gmail.com

4 Abogada de la Universidad Libre. Magister y especialista en Derecho Penal, y especialista en Negociación, Conciliación y Arbitraje (MASC) de la Universidad del Rosario. Fiscal delegada ante jueces del circuito, con experiencia investigativa en brigada de homicidios y delincuencia organizada. Experiencia docente en la Escuela de la Fiscalía General de la Nación y en la Escuela de Cadetes de Policía General Santander. Contacto: peraltanadia@gmail.com

5 Mayor de la Policía Nacional. Administradora policial de la Escuela de Cadetes de Policía "General Francisco de Paula Santander" (ECSAN). Piloto de la línea Twin Otter DHC-6, Beechcraft, Cessna 208 Carava. Diplomado en Integridad y Transparencia Institucional en la Lucha contra la Corrupción; Diplomado en Política Pública y Seguridad; Diplomado Básico Antidrogas; Diplomado Control Producción de Drogas Ilícitas, y Diplomado de Derechos Humanos y Servicio de Policía. Actualmente es la directora de la Escuela Antidrogas. Contacto: carol.diaz@correo.policia.gov.co

RESUMEN

En este artículo se aborda el microtráfico de estupefacientes como uno de los componentes del *sistema de drogas ilícitas* (SDI), a partir del cual se pueden analizar el servicio de policía y el actor criminal con perspectiva de género asociada a la confrontación institucional de la problemática social en cuestión. El análisis partirá de la descripción del SDI, y a partir de ello se hará una caracterización del microtráfico donde se presenta un rol femenino preponderante; en ocasiones, invisibilizado. Esta problemática social asume dos dimensiones que cobijan a las instituciones de la seguridad, en las cuales existe la participación de la mujer en el fenómeno: una es el rol de esta como *agente criminal preponderante*, y otra, su rol como *servidor público y agente de la ley que lo confronta*.

ABSTRACT

This paper addresses drug micro-trafficking as one of the components of the Illicit Drug System, from which the Police Service and the criminal actor with a gender perspective associated with the institutional confrontation of the social problem in question can be analyzed. The analysis will start from the description of the Illicit Drug System “IDS” and based on this, a characterization of the micro-trafficking will be made, in which a preponderant female role is presented, sometimes invisible. This social problem assumes two dimensions that cover the security institutions, in which there is the participation of women in the phenomenon, one is the role as a preponderant criminal agent and the other is her role as a public servant and agent of the law that confronts.

RESUMO

Este artigo aborda o microtráfico de drogas como um dos componentes do Sistema de Drogas Ilícitas, a partir do qual podem ser analisados o Serviço de Polícia e o ator criminoso com uma perspectiva de gênero associada ao enfrentamento institucional da problemática social em questão. A análise partirá da descrição do Sistema de Drogas Ilícitas “SDI” e a partir dela será feita uma caracterização do microtráfico, no qual se apresenta um papel feminino preponderante, por vezes invisíveis. Este problema social assume duas dimensões que abrangem as instituições de segurança, nas quais há a participação das mulheres no fenômeno, uma é o papel de agente criminosa preponderante e a outra é o seu papel de funcionária pública e agente do direito que o confronta.

INTRODUCCIÓN

Asumir un enfoque de género en el análisis del problema del microtráfico implica la acción de tratar a las mujeres y a los hombres con una visión que abarque su condición de igualdad, diversidad y diferencia (Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género, 2011). De igual manera, considerar este enfoque implica una responsabilidad individual para que, en la praxis, como personas y ciudadanos, se contemplen en esta valoración —y con ello, que no se perpetúen— prácticas transgresoras o discriminatorias en la caracterización de las diferentes realidades sociales por conocer.

Por lo anterior, en el caso de esta investigación se toma como referencia contextual el análisis del estudio realizado por Irene López (2016), dentro del marco del programa de Eurosocial para la Seguridad Ciudadana, donde se plantea que las políticas de igualdad de género en América Latina y el Caribe toman dos dimensiones que cobijan a las instituciones de la seguridad (p. 23). La primera, en el ámbito externo, en la prestación del servicio público asociado a su misionalidad; es decir, los actores criminales a los cuales se va a confrontar. En contraste, la segunda aborda la organización institucional en aspectos como su cosmovisión, sus prácticas y sus reglas internas de distribución de cargos, poder, capacitación y subcultura, entre otros.

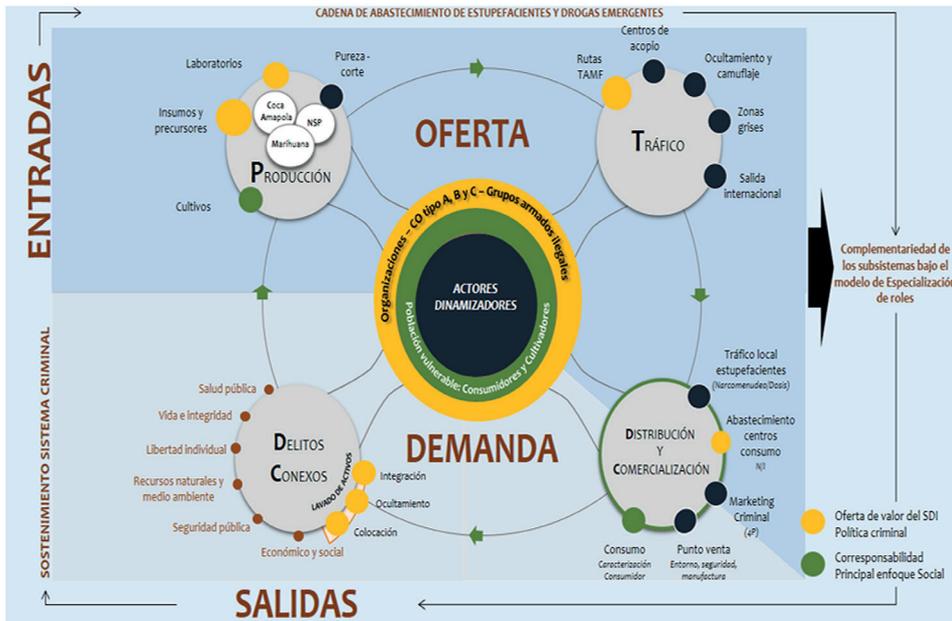
Teniendo en cuenta lo planteado, se aborda el microtráfico de estupefacientes como uno de los componentes del SDI, a partir del cual se puede analizar el servicio de policía con perspectiva de género asociado a la lucha antidroga. El análisis partirá de la caracterización del fenómeno del SDI puntualizando el microtráfico, y retomando las dimensiones ya esbozadas, de carácter externo e interno, para la caracterización.

En la primera dimensión (externa) se incluirán algunas cifras de carácter criminológico del fenómeno, así como un estudio de caso, para desmitificar el rol de la mujer como exclusivamente víctima del SDI, y señalando en el proceso que ellas también son agentes participativas del fenómeno. En la segunda dimensión se abordarán de manera analítica una encuesta institucional y dos entrevistas de investigadoras especializadas en el tema de microtráfico, información que permite caracterizar, en cierta medida, percepciones internas con perspectiva de género. Finalmente, se presentarán algunas conclusiones.

EL SISTEMA DE LAS DROGAS ILÍCITAS

La Policía Nacional de Colombia, desde la Dirección de Antinarcóticos, ha adoptado varios enfoques para abordar el problema de las drogas ilícitas. Una primera aproximación se apoyó en representar el fenómeno como un *ciclo*; sin embargo, más adelante se lo comprendió como la *cadena del narcotráfico*, concepto con el que se concibió el fenómeno en la época conocida como *primera generación del narcotráfico*. Pero una vez la denominada *política de blancos prioritarios, objetivos de alto valor o confrontación de capos* originó el decaimiento de los carteles del narcotráfico, el entendimiento del fenómeno cambió, y se propuso el modelo de sistema criminal del narcotráfico, que, tras un abordaje más técnico y académico, se plantea hoy, de manera más comprehensiva, como el SDI (Sistema de Drogas Ilícitas [SDI], 2020), el cual se detalla en la figura 1.

Figura 1. Esquema del SDI.



Fuente: Sistema de las Drogas Ilícitas (SDI, p. 19).

A partir de esta conceptualización técnica, se logró la caracterización del SDI, sus subsistemas, sus componentes y sus relaciones. Se creó así un esquema analítico que impactó la reformulación de estrategias y la orientación de las acciones para el control del fenómeno (SDI, 2020, p. 21). De esa manera, el SDI se describe a partir de las siguientes siete características:

- **Funcionamiento sistémico:** El tráfico ilegal de dichas sustancias a cualquier escala, entendido como modelo de negocio ilícito, se sustenta en las reglas del mercado asociadas a la oferta y la demanda, y desarrolla así las características de la teoría general de los sistemas: *totalidad, entropía, neguentropía, sinergia, finalidad, equifinalidad, equipotencialidad, retroalimentación, homeostasis y morfogénesis* (Cathalifaud y Osorio, 1998); es decir, el fenómeno del microtráfico es un sistema económico criminal y se comporta como tal.
- **Oferta:** Se la suele comprender como los productores que están disponibles para la venta en el mercado durante un periodo dado y a un precio específico. En tal sentido, hacen parte de ella las mercancías producidas o que se encuentran en el mercado, que pueden ser bienes o servicios y son ofrecidas al consumidor por los productores y los distribuidores en los diversos mercados, a distintos precios (Krugman y Wells, 2019). “Así, la cantidad ofrecida se mide en función de la cantidad disponible por unidad de tiempo” (Astudillo y Paniagua, 2012, p. 63); es decir, es la disponibilidad de venta de drogas ilícitas en un tiempo determinado.
- **Demanda:** Definida como “[...] la cantidad de bienes y servicios que un consumidor o los consumidores están dispuestos a comprar a un determinado precio en un tiempo dado. Para que una persona demande un bien o servicio es porque le resulta útil, es decir, le sirve para satisfacer alguna necesidad, pero además puede pagarlo” (Astudillo y Paniagua, 2012, p. 57); es decir, la demanda son los requerimientos de drogas ilícitas en un tiempo determinado.
- **Subsistemas:** Comprenden toda la operación y la dinámica criminales, donde se incluyen los retos y los desafíos institucionales actuales y futuros, como las *nuevas sustancias psicoactivas* (NSP). Estos son: actores dinamizadores, producción, tráfico, distribución y comercialización, y delitos relacionados.
- **Complementariedad subsistémica:** A partir de los factores de entrada y salida, se desarrolla el andamiaje criminal necesario por parte de los actores criminales para garantizar la disponibilidad de drogas alimentando los otros subsistemas y sus componentes. Dicho andamiaje se caracteriza por entradas secundarias. En la producción se encuentran las semillas, los insumos químicos y los materiales logísticos. En el tráfico está la cantidad de drogas ilícitas, y en distribución y comercialización están las drogas para venta ilícita. De esa manera, las salidas de un sistema se convierten en la entrada de otro sistema, y se repite indefinidamente el ciclo, en el que se da la reinversión de dinero para el sostenimiento del sistema.

- **Componentes de los subsistemas:** Los actores dinamizadores se dividen en *organizaciones de crimen organizado*, *delincuencia ocasional* y *población instrumentalizada*. El subsistema de producción se describe a partir de los cultivos ilícitos, las NSP, las infraestructuras para la producción de alcaloides o sustancias químicas, los insumos y precursores, y los métodos para el corte y la adulteración de las drogas. El subsistema de tráfico lo componen las rutas nacionales e internacionales terrestres, aéreas, marítimas y fluviales (TAMF), los métodos de ocultamiento y camuflaje y las zonas grises. En el subsistema de distribución y comercialización se identificaron el microtráfico, el narcomenudeo (con los puntos de venta y el *marketing* criminal) y el abastecimiento a centros de consumo y consumo. Finalmente, los componentes del subsistema de delitos relacionados que se explica desde el Código Penal colombiano son los delitos como el lavado de activos, los delitos contra la salud pública, la administración pública, los recursos naturales y el medio ambiente, el orden económico y social, los delitos a través de sistemas informáticos (cibercrimen) y otros que se presentan al funcionar el SDI.
- **Especialización de roles:** Los actores dinamizadores participan en uno o varios subsistemas que engranan con todo el SDI. En otros casos, dichos actores actúan en una forma de gravitación, lo que genera cohesión y unidad en el subsistema mediante una influencia en algo o alguien. Se visibiliza el enfoque diferencial que los Estados pueden implementar en sus políticas públicas y en las estrategias para enfrentar el SDI así: primero, mediante un abordaje desde la corresponsabilidad, con enfoque social, para afectar sus causas estructurales partiendo de la identificación de factores de riesgo en los ámbitos de la salud pública, el desarrollo social y económico de los territorios, la educación y la atención a poblaciones vulnerables, entre otros. También está el enfoque operacional para la intervención estatal, con la priorización de estrategias contra uno o más componentes de los subsistemas, enfoque que más allá de ver los opuestos, y al que se debe entender como complementario.

ENFOQUES DE CARACTERIZACIÓN TRADICIONAL DEL FENÓMENO DEL MICROTRÁFICO

Se entiende como microtráfico “la comercialización y distribución de pequeñas cantidades de SPA o drogas alucinógenas; su origen se da por el tráfico en sitios públicos, concentrándose principalmente en las ciudades” (Ministerio de Justicia y del Derecho, 2015, p. 5). Aparte de este concepto, existe poca literatura que se

refiera de forma más cercana al microtráfico de estupefacientes, y la que hay gira en torno a cuatro ejes, que se describen a continuación.

El primer eje agrupa los análisis que dan cuenta del narcomenudeo como subsistema. Dichos estudios analizan la comercialización de drogas ilícitas para identificar los principales agentes criminales y sus relaciones en el proceso (Raffo y Gómez, 2017). Esta línea de investigación científica asume el fenómeno como un ente en continua evolución y que reacciona frente a estímulos; es decir, se trata de una estrategia adaptativa de diversificación del riesgo, cuyo resultado práctico es el aumento de la eficiencia en la cadena productiva (Raffo y Gómez, 2017). De forma similar, Ortiz (2002) presenta el narcomenudeo como una compleja red de interrelaciones estratégicas que evoluciona de forma racional ante los desafíos que impone la lucha de los Estados. En la misma línea, estudios como el de Reyes et al. (2013) evidencian el efecto globo del microtráfico al intervenir dando cuenta de la capacidad para desplazarse mediante expendios —las denominadas *ollas* de drogas ilegales—.

Estos trabajos focalizan los actores criminales desde los cuales se ve el fenómeno, y que suelen ser productores y traficantes, brazos armados o de corrupción, profesionales de diversa índole que juegan un papel técnico-estratégico para el funcionamiento de la cadena y, por último, distribuidores al por menor de las drogas.

El segundo eje se ubica en la literatura que ve el fenómeno en cuestión a través de los ojos del servicio de policía. En esta se encuentran trabajos de inteligencia prospectiva que han trascendido al ámbito académico, y que caracterizan el narcomenudeo como fenómeno derivado del subsistema de la comercialización de estupefacientes como un problema público de origen multicausal, ligado a manifestaciones de conflicto social, violencia y criminalidad. Así, la comercialización de drogas ilegales es descrita como un proceso de afectación en lo político, lo económico y lo territorial y en el control social, con componentes de apropiación simbólicos y culturales de los espacios locales. En el contexto anterior, los actores criminales les disputan el poder a las autoridades subnacionales (policía, alcaldía, gobernaciones, inspecciones, etc.), lo cual obliga a su reacción institucionalizada en política pública (Cortés y Parra, 2011a).

En otra investigación sobre el narcomenudeo, los mismos autores afirman que “los comportamientos de los actores involucrados en la compra, venta y consumo de drogas ilícitas propician alteraciones a la convivencia pacífica de los habitantes de esos sectores, tanto en su ámbito individual como colectivo” (Cortés y Parra, 2011b, p. 37). Los autores suponen que el ordenamiento jurídico, la política criminal y los procedimientos de seguridad y de salubridad públicas, entre otros, no responden adecuadamente a los retos de seguridad que emanan de la comercialización de estupefacientes. Lo anterior, porque el fenómeno no se comprende

como una actividad económica “ilegal”, que genera nuevos órdenes sociales en lo local, en cuyo proceso, se convierte en una amenaza a la seguridad ciudadana y pública al desterritorializar el control social estatal.

Por último, Cortés et al. (2012) tratan de superar los análisis institucionales internos que abordan el fenómeno como un compendio de delitos asociados, y tratando de entender la representación social del fenómeno desde quienes participan, quienes son víctimas y quienes lo confrontan. Con una aproximación económica al fenómeno, lo abordan como un negocio (ilegal), para tratar de comprenderlo y generar acciones de política pública y del servicio de policía para enfrentarlo. Más allá de los documentos mencionados, que corresponden a un mismo grupo de investigación científica de la Policía Nacional, no existen trabajos institucionales comprensivos del fenómeno que hayan trascendido a publicaciones; es decir, existen investigaciones científicas y análisis institucionales, pero el objetivo de dichos trabajos es asesorar la toma de decisiones de los comandantes de policía en la planeación y la prestación del servicio, así como en la interacción con las autoridades político-administrativas, y no generar líneas de debate académico.

En el tercer eje se agrupan los estudios que analizan el fenómeno de las drogas ilegales a partir de los espacios de la gestión territorial de la seguridad (GTS); sin embargo, esos análisis y estudios son aún más escasos. Aunque algunos trabajos identifican problemas y tensiones en dichos espacios, como las inconsistencias jurídicas (Hernández et al., 2016) que afectan la implementación de política pública en seguridad, no se refieren exactamente a la comercialización de drogas ilegales. Otras investigaciones en Colombia —especialmente, las desarrolladas por Gómez Rojas (2010; 2015a; 2015b)— dan lineamientos sobre GTS, caracterizan los espacios y presentan la labor y la actividad de la policía en estos; sin embargo, no puntualizan el fenómeno de drogas ilegales.

El cuarto eje sirve de paraguas a los trabajos académicos que, de una u otra forma, abordan el narcotráfico o las políticas antidrogas en ámbitos locales. Aquí se encuentran estudios como los de Raffo y Gómez (2017), quienes identifican y analizan los agentes, las relaciones y los procesos que caracterizan el desenvolvimiento del microtráfico de drogas y el narcomenudeo como fase actual del narcotráfico en Colombia, y enfocándose en las estrategias de corrupción de los traficantes. El principal resultado de esa investigación tiene que ver con el hecho de que una mayor represión puede ser contraproducente, pues pueden existir reacciones estratégicas de los agentes que la inducen, y así generarse una mayor inversión de recursos en corrupción.

Se puede afirmar, entonces, que la revisión de literatura presentada prioriza actores, estrategias, planes y programas que gravitan en torno a la comercialización

de drogas ilegales a escala subnacional, lineamientos nacionales, sectoriales, recomendaciones internacionales, intereses y tensiones *intra e interinstitucionales*, y donde se puede observar el rol policial al respecto. Pese a lo anterior, tales estudios no abordan el rol femenino dentro del fenómeno criminal. Esto es particularmente polémico, pues si bien se toma como punto de partida que el fenómeno criminal está asociado a niveles altos de violencia, no se explican los matices que hay entre la idea de la participación activa masculina y las mujeres solamente en el rol de víctimas. Ahora bien, las presunciones que surgen sobre la marginalización de la mujer en el análisis del microtráfico implican su *nula participación como agente criminal y como agente institucional que confronta la problemática*.

Desde el presente artículo se sostiene que la premisa anterior no permite caracterizar integralmente el fenómeno, y por ello las estrategias, los planes y los programas para enfrentarlo resultan insuficientes e inadecuadas. Por el contrario, aquí se afirma que la mujer representa una parte importante del fenómeno; debido a eso, se requiere hacer un análisis fenomenológico criminal e institucional con perspectiva de género, que permita innovar —y, a su vez, visibilizar— la participación tanto de hombres como de mujeres en torno a las discusiones en temas de seguridad y justicia, así como en torno a las estrategias institucionales y estatales para afrontar el crimen organizado, como lo es el caso de la lucha antidrogas. A continuación se presentan cifras y análisis que sostienen lo argumentado.

LA MUJER Y SU ROL CRIMINAL EN EL MICROTRÁFICO: DIMENSIÓN EXTERNA

En la actualidad existe un interés cada vez mayor en generar análisis criminal con perspectiva de género. A manera de ejemplo, está la investigación *Mujeres y crimen organizado en América Latina: más que víctimas o victimarias*, desarrollada en 2019 por el Observatorio Colombiano de Crimen Organizado de InSight Crime y la Universidad del Rosario, con el apoyo de la Embajada Británica. La mencionada investigación complejiza los papeles femeninos dentro del crimen organizado y cuestiona la tendencia a representar a las mujeres únicamente como víctimas, lo cual invisibiliza, e incluso, niega en algunos casos, sus roles como victimarias. Dicho fenómeno aún es poco analizado, tanto en la academia como en el mundo político.

Por lo anterior, esta investigación se constituye en una primera aproximación institucional para generar inquietudes, reflexiones y posiciones al respecto, que permitan afianzar una línea investigativa que aborde la situación caracterizada. Las diferentes instituciones comprometidas en la lucha antidrogas (entre ellas, la

Policía Nacional de Colombia), requieren este tipo de reflexiones que les permitan proponer, diseñar y desarrollar estrategias de lucha criminal con perspectiva de género. En una línea similar, se debe propender por incorporar la perspectiva de género a los servicios que se prestan para el ciudadano, con atención efectiva frente a la violencia de género, la prevención y la creación de procedimientos específicos, entre otros temas relacionados con la convivencia y la seguridad que afectan a las mujeres, y se ven afectados por las mujeres, en una mirada que supere su tradicional ejecución patriarcal y su victimización criminal.

Por las razones planteadas, este documento analiza el microtráfico y su confrontación en sus dos dimensiones del servicio de policía —el interno y el externo—, con base en una perspectiva de género. Es decir, no se focaliza en las causas del fenómeno en sí; en contraste, se observan las percepciones institucionales sobre la implementación de políticas de género en el plano institucional y el servicio de policía de cara a la problemática social, para así entender cómo el rol de la mujer en el desarrollo fenomenológico del microtráfico juega un papel importante en ambas caras, en el desarrollo criminal y en la lucha institucional por confrontarlo.

CIFRAS DEL FENÓMENO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Usualmente, las cifras de capturas por delitos asociados al SDI suelen darse de manera global, diferenciadas por modalidades delictivas o ubicación geográfica. En dicho contexto se hace difícil observar, o se invisibiliza, la dinámica femenina como agente criminal. Por ello, la perspectiva de género se constituye en un lente analítico apropiado para

[...] evidenciar los distintos papeles que ejercen las mujeres en los grupos de crimen organizado. Especialmente cuando se consideran los significados y comportamientos construidos socialmente, que se imponen a hombres y mujeres por igual, que se utilizan para dividir sus posiciones sociales y establecer una jerarquía basada en el dominio masculino y la inferioridad y sumisión femenina. (Alonso et al., 2020, p. 6)

A continuación, se presentan como ejemplo algunas cifras del fenómeno con perspectiva de género.

El Reporte de Drogas de Colombia, elaborado por el Observatorio de Drogas de Colombia (ODC), registra que en 2019 fueron capturadas en Colombia 25 707 mujeres por diferentes delitos; el 24,8 % de estos delitos corresponden a 6406 conductas relacionadas con el tráfico, la fabricación y porte de sustancias estupefacientes. Otras cifras, como las presentadas por la Dirección Antinarcóticos

de la Policía Nacional indican que durante el periodo 2015-2020, tan solo en el aeropuerto internacional El Dorado fueron capturadas 293 mujeres que intentaban pasar drogas ilegales hacia el exterior; de ellas, 294 son extranjeras, y 69, colombianas. Las anteriores cifras dan cuenta de una participación importante de la mujer en el fenómeno, pero no indican ni analizan el rol femenino dentro de la problemática analizada; más allá de las frías cifras, estas no caracterizan en género el fenómeno.

Siguiendo la tendencia anterior, y de manera específica para esta investigación, las cifras que se presentan en la tabla 1 toman como variable el género, y permiten conocer la cifra registrada sobre la participación femenina en el microtráfico de estupefacientes en Colombia.

Tabla 1. Capturas por tráfico y fabricación de estupefacientes (2015-2019)

AÑO	2015	2016	2017	2018	2019	TOTAL
Género	Fem/mas	Fem/mas	Fem/mas	Fem/mas	Fem/mas	Fem/mas
Subtotal	7.145/68.213	6.660/57.106	6.766/57.667	6.974/58.468	6.424/55.993	33.969/297.447
Total x año	75.358	63.766	64.433	65.442	62.417	331.416
% femenino	9,48	10,44	10,50	10,66	10,29	10,25

Fuente: elaboración propia, con base en datos obtenidos de la Dirección de Investigación Criminal, y de INTERPOL-DIJIN.

A partir de las cifras mostradas en la tabla 1, se puede observar una participación femenina en el fenómeno criminal, en promedio de la población, de aproximadamente el 10,25 %. Estas cifras desmitifican el rol histórico que ubica al género femenino como víctima exclusiva del fenómeno criminal analizado; adicionalmente, se puede afirmar que es una situación sostenida en el tiempo, y aunque parezca mínima en relación con la de los hombres, se deben plantear algunas preguntas, tales como: *¿esta cifra podría aumentar si existieran más mujeres en los procedimientos operativos de registro a personas que aumentan las capturas en flagrancia?* Y *¿Es posible que, al subestimar el rol femenino en el fenómeno, se prefiera no investigar a las mujeres en una organización criminal?*

Estas preguntas se plantean en el ámbito de la reflexión, e invitan a que en las labores investigativas y de procedimientos de policía de vigilancia se incorpore la perspectiva de género como un factor que podría coadyuvar a combatir la persistencia del fenómeno criminal aquí analizado. Ahora bien, las cifras

mencionadas no nos permiten analizar el rol ni la posición de la mujer dentro de las organizaciones criminales asociadas a la fenomenología analizada; bien podría argumentarse que ese 10,25 % obedece a roles pasivos o sin importancia en dichas organizaciones. A continuación se presenta un caso de estudio que permite establecer que tal tipo de estereotipos en la investigación de lo criminal no son correctos. En contraste, permiten afirmar que esta subvaloración criminal de la mujer puede ayudar a que el fenómeno persista al margen del conocimiento y las estrategias de las autoridades competentes para confrontarlo.

ESTUDIO DE CASO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Entre 2017 y 2018, en la ciudad de Barranquilla se judicializó una organización criminal conocida como Los del Boulevard, bajo el radicado de la noticia criminal 080016001055201605046, e integrada por 5 ciudadanos: 4 hombres y una mujer. Dicha organización criminal se lucraba de la conducta delictiva de expendio de alucinógenos, situación que había llevado a los miembros de la banda a ser conocidos por la ciudadanía como un factor de inseguridad, violencia y degradación social en el lugar donde delinquían. Los elementos que se dejaron en conocimiento para la administración de justicia permitieron establecer, sin ninguna duda, que los capturados y condenados fueron autores o partícipes de las conductas de concierto para delinquir con fines de tráfico, y fabricación o porte de sustancias estupefacientes. En dicho contexto, el análisis de los elementos materiales probatorios y la información legalmente recolectada dentro de la investigación se guardaron los protocolos, los procedimientos y los principios del andamiaje jurídico penal y constitucional de Colombia aplicable a estos casos.

La organización criminal del caso, como ya se mencionó, tenía entre sus integrantes a una mujer, conocida con el alias de La Rata, como figura documentada en el proceso investigativo. Esta mujer integrante del grupo delincuencial se posicionaba dentro de este en el rol de líder. Ahora bien, en cualquier organización criminal que hace uso de la violencia como recurso de legitimación y sobrevivencia, como ya lo ha identificado la criminología, resulta de especial interés para el presente trabajo la figura de una líder mujer.

En esta investigación se hicieron entrevistas, seguimientos, entregas vigiladas y agentes encubiertos, para establecer los roles, las responsabilidades y los autores de los delitos imputados. A manera de ejemplo, una de las entrevistas iniciales que dan cuenta del liderazgo femenino informa que

[...] Voy a comentarle algo que usted debería saber y que es muy importante, en este grupo de personas que siempre y que por mucho tiempo ha estado en

estas labores, tiene una líder que hace ratico viene colocando el frente en todo, a pesar de siempre estar ahí, se ve muy poco involucrada en las actividades del grupo porque se expone más bien poco, pero que a la final da cuenta es quien tiene el monopolio de lo que pueden llamar la plaza, lidera a todas las personas que venden y trabajan con vicio en el boulevard, le hablo de alias la 'rata' que su nombre es '...', ella es la que coordina y mueve todo eso, ella es quien autoriza hagan esto o es quien avala quien puede vender [...].⁶

ANÁLISIS INSTITUCIONAL SOBRE IMPLEMENTACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DIRECCIÓN ANTINARCÓTICOS: DIMENSIÓN INTERNA

La Dirección de Antinarcóticos desarrolla las directrices de la política sectorial y policial en cuanto a la transversalización del enfoque de género. De igual manera, incorpora en su misionalidad las directrices del Programa Interamericano para Fortalecer la Igualdad de Género en los Organismos Nacionales Encargados de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas (en inglés, GENLEA, por las iniciales de Gender Equality in Counterdrug Law Enforcement Agencies), de la Organización de Estados Americanos (OEA), a través de la Comisión Interamericana Para el control del Abuso de Drogas (CICAD). A continuación se caracteriza el rol femenino en esta unidad policial.

MUJERES EN LA DIRECCIÓN DE ANTINARCÓTICOS

La incorporación femenina en la Dirección de Antinarcóticos comienza a partir de la década de 1980, y para 202 había llegado a 460 mujeres policías adscritas a sus diferentes dependencias, como son: investigación y operaciones, prevención, erradicación, control portuario y aeroportuario, aviación, y área administrativa y financiera.

La primera mujer en esta especialidad que inició su labor en el Grupo de Policía Judicial, en 1991, fue Ana María Hoyos, quien se desempeñó como investigadora apoyando los diferentes procesos. En 1999 llegó la primera mujer al Área de Erradicación de Cultivos Ilícitos: la señora Martha Galindo, no uniformada,

⁶ Fragmento de entrevista existente en el Radicado No. 080016001055201605046, con el cual se judicializó a la organización criminal Los del Boulevard, de 5 integrantes. Dicho radicado está ejecutoriado para todos los capturados en el proceso. Por consideraciones éticas, este documento no relaciona fechas, direcciones o nombres específicos de los implicados y considerados partes del proceso.

y quien se desempeñó como cartógrafa haciendo reconocimientos aéreos para la detección de cultivos ilícitos. En 2001, durante una actividad de detección en el departamento de Tolima, sobre zona montañosa del nevado del Ruiz, junto al señor mayor Lisandro Vargas, esta heroína sufrió un accidente aéreo, en el cual ambos perdieron la vida.

En 2000, se incorporan al Grupo de Geomántica: la señora intendente Luz Marina Castillo, primera mujer en recibir, en Francia, capacitación sobre imágenes satelitales; la señora sargento segundo Jazmín Hoyos, y la señora intendente jefe Shirley Castro, quienes cumplieron misiones de detección de cultivos ilícitos mediante reconocimientos aéreos, los cuales eran el insumo para el Sistema Integrado de Monitoreo de Cultivos Ilícitos (SIMCI).

Para 2016 llegan al Área de Erradicación dos mujeres patrulleras: Liseth Nataly Isidro y Dayana Martínez, las primeras mujeres en realizar el Curso Antinarcóticos Operativo (COR), para su participación en operaciones. En 2018 se lleva a cabo el curso de Operaciones Tácticas Rurales vinculando a ocho mujeres, con el fin de que hicieran parte de las compañías antinarcóticos de seguridad de la erradicación en las diferentes coordinaciones, y con ello, brindasen apoyo administrativo.

La primera mujer en el Área de Prevención fue la subteniente (hoy coronel) Dalila Faisuly Patiño Mahecha, quien fue asignada como jefe de Sección de Prevención de la Drogadicción. Allí se encargó de liderar la implementación del programa de prevención de la drogadicción (DARE) en las instituciones educativas del territorio nacional, fortalecer la imagen institucional frente a la ciudadanía vinculando a las instituciones educativas al programa DARE, y crear el grupo de policía juvenil DARE, con los estudiantes de los diferentes centros educativos.

Actualmente, las mujeres en la Dirección de Antinarcóticos participan en actividades de riesgo que, gracias a una correcta capacitación, aunado ello a su capacidad y su compromiso, permiten desarrollar destrezas que las hacen merecedoras de ocupar cargos de altísima responsabilidad: pilotos, artilleras, técnicos en el área de aviación, planeación de operaciones de interdicción, inteligencia y expertas en químicos, entre otras. Según consultas hechas en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH) analizadas en el libro *Sistema de las Drogas Ilícitas* (SDI, 2020), el personal femenino que ha integrado la Dirección de Antinarcóticos entre 2000 y 2020 muestra una tendencia, creciente año tras año, a posicionarse en cargos operativos y de responsabilidad estratégica.

En esta investigación, inicialmente se planteó que implementar una perspectiva de género en una institución policial es un proceso que lleva al cambio de mentalidad para abordar todas las cuestiones institucionales (operativas y

administrativas) procurando respetar los derechos humanos (DD. HH.) en equidad (hombres y mujeres), mantener la igualdad en trato y oportunidades, evaluar el impacto de cada decisión para involucrar el enfoque de género en las normas, los procesos y los procedimientos que se implementen, y no generar brechas discriminatorias. Lo anterior implica hacer diagnósticos y evaluaciones internas para determinar las brechas y su magnitud en cuanto a la implementación de la perspectiva de género en el ámbito institucional.

En el contexto anterior, a comienzos de 2020 la Unidad Policial para la Edificación de la Paz (UNIPEP), en su propósito de incorporar la perspectiva de género a la dinámica institucional interna, elaboró y aplicó en la Policía Nacional de Colombia una encuesta diagnóstica de percepción, con 113 preguntas sobre perspectiva de género. Para los análisis de este documento, se filtró de todas las unidades policiales a la Dirección de Antinarcóticos y 13 preguntas del cuestionario general. Esto llevó a tomar para el análisis a 4963 personas encuestadas adscritas a esta dirección policial, con un promedio de edad de 32,7 años, y de las cuales 4508 son hombres y 449 son mujeres. En términos generales, los datos reportados por los encuestados fueron los siguientes:

1. *¿Cuál es su identidad de género?* Respondieron como hombres 4455 de los encuestados; como mujeres, 464, y como otra, 20. Además, 22 no respondieron, y en 2 casos los datos se consideraron perdidos.
2. *¿Cuál es su nivel educativo actual?* Respondieron que en la dirección hay 2916 técnicos, 1134 tecnólogos y 913 profesionales, de los cuales 529 tienen especializaciones y 32 reportan maestrías; ninguno declara tener un doctorado.
3. *¿Se proporciona en su unidad capacitación específica en cuestiones de género?* Los encuestados respondieron así: 1793 de ellos dicen no, y 1809 dicen que sí; otros 1361 no responden.
4. *¿La institución ha implementado capacitaciones (cursos, diplomados o seminarios, u otros) para que el personal tenga conocimiento sobre DD. HH.?* Los encuestados respondieron así: 366 dicen que no, y 3838 dicen que sí; 759 no saben o no responden.
5. *¿La institución ha implementado capacitaciones (cursos, diplomados o seminarios u otras) para que el personal tenga conocimiento sobre los DD. HH. de las mujeres?* Los encuestados respondieron así: 501 dicen que no, y 3367 dicen que sí; 1095 no saben o no responden.
6. *¿La institución ha implementado capacitaciones (cursos, diplomados o seminarios u otras) para que el personal tenga conocimiento sobre leyes*

nacionales de género y políticas de género? Los encuestados respondieron así: 747 dicen que no, y 2261 dicen que sí; 1555 no saben o no responden. En esta pregunta existen 400 datos perdidos (no contestados).

7. *¿La institución ha implementado capacitaciones (cursos, diplomados o seminarios u otras) para que el personal tenga conocimiento sobre políticas o planes institucionales de género?* Los encuestados respondieron así: 781 dicen que no, y 2397 dicen que sí; 1785 no saben o no responden.
8. *¿Usted cree que la institución cuenta con los recursos suficientes y adecuados para atender las denuncias por los delitos de género?* Los encuestados respondieron así: 1273 dicen que no, y 1881 dicen que sí; 1809 no saben o no responden.
9. *¿Usted cree que es importante que la institución aborde los temas de género?* Las respuestas son: 132 encuestados dicen que no, y 4226 dicen que sí; 605 no saben o no responden.
10. *¿Usted cree que hay diferencias en la forma en que las mujeres y los hombres perciben los problemas de género dentro de la institución?* Los encuestados respondieron así: 911 dicen que no, y 2458 dicen que sí; 1594 no saben o no responden.
11. *¿Los estereotipos y la discriminación de género son comunes en la institución?* Los encuestados respondieron así: 2146 dicen que no, y 1199 dicen que sí; 1618 no saben o no responden. En esta pregunta se identificaron 80 datos perdidos.

A partir de los datos recolectados se puede concluir que el 9,34% del personal adscrito a esta unidad operativa manifestaron como identidad de género ser mujeres, el 36,12% afirman no haber recibido formación en género, el 7,37% afirman no haber recibido formación en DD. HH. y el 15,73% afirman no haber conocido las políticas o los planes institucionales de género existentes. A pesar de que la institución sí cuenta con una capacitación institucional en enfoque de género, DD. HH. y estrategias institucionales en perspectiva de género, dichas cifras permiten concluir que aún existe la necesidad de llegar con estos programas a un nicho institucional que oscila entre el 7% y el 37% para dar cobertura total.

Frente a los estereotipos analizados, se puede afirmar que el 43,23% de los encuestados piensan que existen diferencias en la forma como las mujeres y los hombres perciben los problemas de género dentro de la institución, y que el 24,15% creen que los estereotipos y la discriminación de género son comunes en la institución. En los datos observados existe una diferencia significativa entre la capacitación y las prácticas o los estereotipos existentes que implican una

reflexión más profunda; ello, con el fin de permitir que la perspectiva de género trascienda a la praxis y se incorpore en la cotidianidad institucional. También se puede afirmar que, si bien se percibe como lenta, la transformación específica de la institución policial en Colombia en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en aspectos administrativos como operativos está en evolución.

Vale resaltar que los documentos (ya existentes), los ejercicios de encuesta como la percepción aquí utilizada y este documento en sí mismo son algunos de los esfuerzos que está implementando la institución para lograr la transversalización de la perspectiva de género siguiendo las recomendaciones del Comité de la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres (CEDAW) y las directrices del Programa Interamericano para Fortalecer la Igualdad de Género en los Organismos Nacionales Encargados de Combatir el Tráfico Ilícito de Drogas.

CONCLUSIONES

Por lo planteado, se sugiere, sobre la dimensión externa del servicio de policía, y a partir de los análisis realizados, que las labores investigativas y de procedimientos de policía de vigilancia deben incorporar la perspectiva de género como un factor que podría coadyuvar a combatir la persistencia del fenómeno criminal del microtráfico. No es solamente ubicar a más mujeres en la línea operativa de la lucha criminal de la problemática, lo que, al mirarse con la perspectiva de género, implica generar estrategias de política pública para la delación, el cambio de actividad y el abandono de la conducta criminal del microtráfico, entre muchas otras. Implica también considerar a la mujer en un rol con capacidad para sostener y dinamizar el fenómeno criminal.

En relación con la dimensión interna del servicio de policía, se puede concluir que sí existe capacitación institucional en enfoque de género, DD. HH. y políticas institucionales en perspectiva de género; sin embargo, esto por sí solo no genera su implementación ni su praxis, y por tal motivo existe la necesidad de llegar con estos programas a una cobertura total de los funcionarios. Pero, más que eso, implica operacionalizar la perspectiva de género llevándola a la práctica e interiorizándola como un valor institucional fundamental en la confrontación de las conductas criminales asociadas al SDI.

REFERENCIAS

- Alonso, L., Loaiza, L., Suárez, N., Castellanos, D., y Cárdenas, J. D. (2020). *Mujeres y crimen organizado en América Latina: más que víctimas o victimarias*. Universidad del Rosario.
- Astudillo Moya, M., y Paniagua Ballinas, J. F. (2012). *Fundamentos de Economía*. UNAM.
- Cathalifaud, M. A., y Osorio, F. (1998). Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas. *Cinta de Moebio*, (3).
- Cortés Vargas, Y. y Parra Cely, R. (2011a). Narcomenudeo: un neologismo para describir la venta de estupefacientes. *Revista Criminalidad*, 53(2), 37-71.
- Cortés Vargas, Y. L., y Parra Cely, R. (2011b). La contribución de inteligencia policial para la Seguridad Ciudadana. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 3(1).
- Cortés, Y., Parra, R., y Durán, J. (2012). *Narcomenudeo: entramado social por la institucionalización de una actividad económica criminal*. Policía Nacional de Colombia, Imprenta Nacional.
- Gómez Rojas, C. (2010). Seguridad ciudadana y coordinación interinstitucional. *Periódico Policía Nacional* (3), 7.
- Gómez Rojas, C. (2015a). De lo malo, pasamos a lo peor. En qué invertir los recursos públicos de seguridad en el ámbito territorial. *Boletín de ESPOL*.
- Gómez Rojas, C. (2015b). El principio de planeación en la gestión territorial de la convivencia y la seguridad ciudadana. *Boletín de ESPOL*.
- Hernández, L. E. G., Rojas, C. P. G., y Vargas, Y. L. C. (2016). Gestión pública territorial de la seguridad ciudadana en Colombia. Análisis de las inconsistencias normativas y las afectaciones en las relaciones interinstitucionales. *Criminalidad*, 58(1), 111-130.
- Krugman, P., y Wells, R. (2019). *Macroeconomía*. Reverté.
- López, I (2016). Género en las Políticas de Seguridad. La integración de la perspectiva de género en las instituciones policiales de América Latina y el Caribe. Programa para la cohesión social en América Latina. *EUROsocial*. http://sia.eurosocial-ii.eu/files/docs/1461236826-DT-41-GENERO%20EN%20LAS%20POLITICAS_f.pdf
- Ministerio de Justicia y del Derecho. (2015). *Microtráfico y comercialización de sustancias psicoactivas en pequeñas cantidades en contextos urbanos*. Gobierno de Colombia.
- Ortiz, C. H. (2002). Luchando infructuosamente contra la hidra: un modelo sencillo del narcotráfico. *Cuadernos de Economía*, 21(37), 1-22.

- Raffo, L., y Gómez Calderón, D. (2017). Redes criminales y corrupción en la era del microtráfico y el narcomenudeo (Criminal Networks and Corruption in the Era of Micro-traffick and Narco-traffick). *Revista de Economía Institucional*, 19(37).
- Red Colombiana de Periodistas con Visión de Género. (2011). *Otras miradas para construir, comunicar y analizar la información*. UNFPA. <https://colombia.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Cartilla-red-periodistas-web%20%281%29.pdf>
- Reyes, E., Guio, N. y Escobedo, R. (2013). *Ollas: la Policía intervino, pero persiste el problema*. Fundación Ideas para la Paz.
- Sistema de las Drogas Ilícitas (SDI). (2020). *Policía Nacional de Colombia. Dirección de Antinarcóticos*. Serie Biblioteca Antidrogas.

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Barreto-Romero, J. D., Ortiz-Forero, M. A., & Cely, C. D. (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* 15(30), 373-392. <https://doi.org/10.25062/1900-8325.267>

**JUAN DAVID
BARRETO-ROMERO²**

Centro de Investigación para la Participación y la Democracia

**MARÍA ALEJANDRA
ORTIZ-FORERO³**

Universidad Militar Nueva Granada

CRISTIAN DANILO CELY⁴
Ejército Nacional de Colombia

FECHA DE RECEPCIÓN

30 de septiembre de 2020

FECHA DE ACEPTACIÓN

30 de noviembre de 2020

PALABRAS CLAVE

Inclusión, Infantería, Modernización, Ejército Nacional, mujeres

KEYWORDS

Inclusion, Military infantry, National Army, Modernization, Women

PALABRAS-CHAVE

Inclusão, Infantaria, Modernização, Exército Nacional, Mulheres

Revisión histórica de la incorporación y participación de la mujer en el arma de Infantería del Ejército Nacional de Colombia¹

Historical review of the incorporation and participation of women in the infantry weapon of the Colombian National Army

Revisão histórica da incorporação e participação das mulheres na arma de infantaria do Exército Nacional Colombiano

RESUMEN

Uno de los procesos de transformación social de los que no se ha sustraído la institucionalidad del Estado ha sido la posibilidad de integrar a la mujer en diferentes actividades. Actualmente, esto se considera como un factor de modernización organizacional, además de verse motivado por demandas sociales crecientes, en términos de igualdad de derechos, equidad de género y equiparación de estándares internacionales. En tal sentido, el

- 1 Artículo resultado de investigación de tipo: artículo científico original.
- 2 Politólogo y magíster en Políticas Públicas de la Universidad Nacional de Colombia. Investigador asociado del Centro de Investigación para la Participación y la Democracia (CIPADE). Contacto: jdbarretor@gmail.com
- 3 Estudiante de Relaciones Internacionales y Estudios Políticos de la Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Contacto: u0902047@unimilitar.edu.co
- 4 Teniente en la Escuela de Infantería del Ejército Nacional de Colombia. Centro de Ciencia y Tecnología. Contacto: ofcristian-cely@gmail.com

presente artículo analiza la incorporación de las mujeres en el arma de Infantería del Ejército Nacional de Colombia. Para ello, realiza una descripción de tal incorporación en las Fuerzas Armadas de diferentes países y la compara posteriormente con la experiencia colombiana y, en especial, con la incorporación de la mujer en el arma mencionada, contemplando información en una línea de tiempo desde 1976 hasta 2021. Adicionalmente, se analizan los factores que han influido en esa transformación mediante el testimonio de las primeras mujeres que hoy en día hacen parte del arma de Infantería, con el fin de evidenciar tanto su capacidad para participar en todos los espacios de la institución como la que tiene el Ejército Nacional de Colombia para adaptarse e incluirlas dentro de sus filas.

ABSTRACT

One of the processes of social transformation, from which the institutional framework of the State has not been removed, has been the possibility of integrating women into different activities. Currently, this possibility is considered as a factor of organizational modernization, in addition to being motivated by growing social demands, in terms of equal rights, gender equity, and equalization of international standards. In this sense, this article analyzes the incorporation of women into the infantry weapon of the Colombian national army, for this it makes a description of the incorporation of women in the Armed Forces of different countries in order to compare this process with Colombian experience, especially the incorporation of women in the weapon, contemplating information on a timeline from 1976 to 2021. The factors that have influenced this transformation are also analyzed through the testimony of the first women who make part of the infantry weapon, evidencing their ability to participate in all spaces of the institution, as well as the ability of the Colombian National Army to adapt itself, to include them within its ranks.

RESUMO

Um dos processos de transformação social do qual não foi retirado o marco institucional do Estado foi a possibilidade de integração das mulheres em diferentes atividades. Atualmente, essa possibilidade é considerada um fator de modernização organizacional, além de ser motivada por crescentes demandas sociais, em termos de igualdade de direitos, equidade de gênero e equalização de padrões internacionais. Nesse sentido, este artigo analisa a incorporação de mulheres na arma de infantaria do exército nacional colombiano, para isso faz uma descrição da incorporação de mulheres nas Forças Armadas de diferentes países para posteriormente

comparar este processo com a experiência. os fatores que influenciaram essa transformação são analisados por meio dos depoimentos das primeiras mulheres que hoje se ocupam da referida arma, considerando informações de uma linha do tempo de 1976 a 2021. Elas fazem parte da arma de infantaria, demonstrando sua capacidade de participar todos os espaços da instituição, bem como a capacidade do Exército Nacional Colombiano de se adaptar para incluí-los em suas fileiras.

INTRODUCCIÓN

El devenir de las sociedades occidentales y, en específico, de la búsqueda de la igualdad, ha tenido algunos momentos de transformaciones álgidas, guiadas por las voces de quienes se levantaron en contra de situaciones que consideraron arbitrarias, y otros momentos más tranquilos de transformaciones orientadas institucionalmente o incorporadas gradualmente. En este contexto, la búsqueda de la igualdad de las mujeres ha sido una lucha de largo aliento, la cual se ha ido logrando incorporar dentro de las leyes colombianas, expandiendo sus interpretaciones y ampliando el marco institucional que protege el derecho a la igualdad.

Para iniciar, en 1932, por medio de la Ley 28, se reconoció la igualdad de las mujeres en el campo de los derechos civiles; después, en 1954, con la reforma constitucional, las mujeres lograron el reconocimiento de derechos ciudadanos e igualdad con los hombres mayores de 21 años; y, en 1957, durante el plebiscito que consultaba el nacimiento del Frente Nacional, el sexo femenino ejerció su derecho al voto (Luna, 2001).

Una vez conquistados estos derechos, en 1974, las mujeres lograron tener una representante a la Presidencia de la República, la señora María Eugenia Rojas, hija del general Gustavo Rojas Pinilla, quien obtuvo el 9.4 % de la votación. Dichos acontecimientos permitieron el pleno reconocimiento de igualdad jurídica frente a los hombres y el desarrollo del propio movimiento social, en el que rápidamente se formaron encuentros feministas latinoamericanos y del Caribe, encuentros nacionales de mujeres y campañas internacionales contra el aborto y la anticoncepción y se formularon propuestas notables en la Constitución Política de 1991 (por ejemplo, el artículo 13 “Derecho general a la igualdad y no discriminación por sexo” y el artículo 40 “Participación de las mujeres en la administración pública”).

En el marco de la conmemoración de los 20 años de expedición de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la Organización de las Naciones Unidas, es igualmente relevante preguntarse por la evolución en Colombia de la perspectiva de género sobre la participación de las mujeres en los asuntos

relacionados con la seguridad, la defensa y la paz. En este sentido, la incorporación de las mujeres colombianas en el Ejército Nacional de Colombia, aún inconclusa, tiene el hito más alto en la inclusión de las primeras mujeres en el arma de Infantería. Es por eso que merece una revisión detallada que permita comprender cómo ha ido evolucionando su papel, que se ha transformado desde la participación exclusiva en las actividades consideradas de soporte hasta llegar a participar en el arma de Infantería. En este camino, se han analizado los factores que han influido en esa transformación y el testimonio de las primeras mujeres que hoy en día hacen parte de esa arma, con el propósito de aportar elementos que permitan contribuir a transformar el imaginario sobre la mujer, tanto al interior de la institución como en la sociedad colombiana en general.

De esta manera, se busca consolidar información que permita evidenciar la manera en la cual la incorporación de las mujeres reconfigura el papel tradicional socialmente atribuido a ellas y cómo, con el tiempo, han ido rompiendo esquemas, incursionando en funciones y demostrando su destreza para desempeñarlas. Además, a partir de los ajustes institucionales que han realizado las Fuerzas Militares, se evidencia que las mujeres ya no solo participan en labores administrativas o de soporte, sino en actividades propias de una infante. El objetivo que persiguen las mujeres que se han incorporado en esta arma es fortalecer y hacer más efectivas las operaciones, al tiempo que consolidan internacionalmente la imagen del Ejército colombiano como una institución incluyente, innovadora e integral.

Por lo anterior, en primer lugar, se realizará una breve descripción de las experiencias internacionales sobre la participación de las mujeres en las actividades militares, explorando los roles que han desempeñado y el tiempo que han venido siendo parte de estas actividades en otros países. Posteriormente, se hará un análisis cronológico de los acontecimientos que han dado acceso a la vida militar de las mujeres en Colombia. Luego, se contemplarán diversas variables (como la incorporación del personal femenino por motivos jurídicos, incorporación por motivos de equidad de género, incorporación por eficiencia operacional e igualdad en funciones e incorporación de estándares internacionales en las Fuerzas Armadas), dado que no es posible atribuir a una única razón la incorporación del personal femenino dentro de la institución.

Al respecto, se debe mencionar que, pese a que desde la expedición del Decreto 2129 del 7 de octubre de 1976 se ha permitido el ingreso de mujeres profesionales a las filas armadas, con la expedición de la Ley 48 de 1993 de servicio y movilización, se les privó de ejercer maniobras en combate y se les situó en cargos administrativos. Es relevante señalar que las primeras mujeres cadetes ingresaron a la Policía Nacional en 1977, las primeras suboficiales ingresaron a la Fuerza Aérea Colombiana en 1992 y las primeras mujeres cadetes ingresaron a la Armada Nacional en 1997 (Ministerio de Defensa Nacional, 2018).

Con el objetivo de obtener información de fuentes primarias sobre el desarrollo institucional y el progreso en la inclusión de la mujer en las Fuerzas Armadas (específicamente, en el arma de Infantería), se realizaron entrevistas semiestructuradas a cuatro de las cinco cadetes que eligieron esta arma en 2018 para desempeñarse como oficiales: Valeria Restrepo Martínez, Paula Vargas Villamil, Camila Casadiego Quintero, Natalia Núñez Ortiz. Quienes, junto a la alférez Angie Carolina Cely Abril (no entrevistada), hasta 2019, fueron las únicas mujeres integrantes del arma más antigua del Ejército Nacional de Colombia. Adicionalmente, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a cuatro nuevas cadetes, que ingresaron a la Escuela de Infantería durante el 2020, con el propósito de indagar sobre los cambios de la inclusión de la mujer en la institución militar: Lizeth Rodríguez Rojas, Francly Moreno Cutiva, Jessica Calderón Rodríguez y Alejandra Aranguren Peralta.

Con el fin de proteger los testimonios entregados por estas mujeres, se asignó una identificación codificada a cada una de las entrevistadas, de manera aleatoria y sin ningún tipo de patrón, para poder citar sus testimonios en el texto. Así las cosas, las mujeres entrevistadas que se incorporaron durante el 2018 se identificarán en este texto como A2018, B2018, C2018 y D2018; de igual manera, quienes se incorporaron al arma de Infantería durante el 2020 se identificarán como A2020, B2020, C2020 y D2020.

Asimismo, es necesario aclarar que no existen investigaciones previas sobre el proceso de ingreso de las mujeres en la Fuerza Militar que incluyan los testimonios de aquellas mujeres que hacen parte de las filas y, en especial, del arma de Infantería. Adicionalmente, se mencionan los avances en cuanto a la inclusión de la mujer en las diferentes armas que componen el Ejército Nacional, entendiendo que esta transformación se inscribe en un plano de progresividad que ha tenido avances importantes a lo largo de más de 40 años y que puede ser leída como síntoma del avance de la lucha social en este aspecto, aunque por sí sola no resuelve el problema de la exclusión histórica a la que han sido sometidas las mujeres en la sociedad colombiana.

Por consiguiente, en un primer apartado, el documento explora el escenario mundial actual de la participación de las mujeres en las Fuerzas Armadas y presenta las características generales (como el número de mujeres miembros de los ejércitos y su participación en las diferentes armas). En un segundo apartado, hace una revisión histórica del proceso de ingreso de las mujeres en las Fuerzas Armadas colombianas. Finalmente, detalla la situación de las mujeres en el arma de Infantería del Ejército Nacional de Colombia, a partir del testimonio de las mujeres que hacen parte de ella desde el 2018.

MATERIALES Y MÉTODOS

Por una parte, se utilizó la metodología de investigación cualitativa y, como instrumento de recolección de información, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas a ocho mujeres cadetes que eligieron el arma de Infantería entre el 2018 y el 2020.

Con la elección de este instrumento, se pretendió obtener un metarrelato en el que se describe el contexto militar actual y el desempeño de estas mujeres (a partir de las experiencias de quienes hacen parte del arma de Infantería). Se priorizó esta técnica frente a otras, debido a que este instrumento es idóneo para captar los cambios y avances que se han presentado en la inclusión de la mujer en el Ejército Nacional.

Algunas de las preguntas realizadas durante las entrevistas fueron: ¿Cuál fue la razón por la que ingresó a las Fuerzas Militares? ¿Cómo fue el proceso de entrada a la Escuela Militar? ¿Fue más difícil por ser mujer? ¿Sí se han cumplido las expectativas que tenía cuando entró? ¿Cómo es la vida de la mujer, sobre todo, en el ámbito militar de la Escuela de Infantería? A largo plazo, ¿usted cómo se proyecta? ¿Cuál es la misión o el rol de la mujer en las Fuerzas Armadas? ¿El aumento de las cifras de mujeres en el Ejército puede llevar a afirmar directamente que se están cerrando las brechas de desigualdad?

Por otra parte, mediante el método hermenéutico (caracterizado por la comprensión e interpretación del mundo simbólico y cultural en el que los individuos plasman sus acciones [Martínez Miguélez, 2002, p. 2]), se pretendió tratar de visualizar la vida de la mujer actual en el Ejército Nacional, las transformaciones sociales a las que se enfrentan y su adaptación a nuevos contextos; en suma, cómo se relacionan en el contexto institucional, comparando con cómo ha sido la participación femenina a nivel mundial en los ejércitos y el aporte que, como infantes, hacen al Ejército Nacional.

Al respecto, es necesario reconocer que existen distintos relatos frente a la incorporación de las mujeres en la institución (en específico, en el arma de Infantería) y que los mismos están mediados por las experiencias personales de quienes han decidido incorporarse en esta arma. Por esta razón, el acercamiento hermenéutico a este fenómeno permite plantear la interpretación de los motivos de las expresiones de estas mujeres, a nivel individual y colectivo, considerando la historicidad y el marco institucional y social en el que ha tenido lugar esta incorporación.

RESULTADOS

INCORPORACIÓN DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS A NIVEL MUNDIAL

El número de mujeres incorporadas en los ejércitos alrededor del mundo ha crecido sostenidamente, ya sea por la inclusión de estas en cargos administrativos o por su incorporación en los diferentes roles de combate (proceso que, por supuesto, ha tenido expresiones heterogéneas a lo largo del tiempo en los diferentes Estados).

En Estados Unidos, por ejemplo, para el 2014, las unidades femeninas representaban una fuerza de reserva, siendo de apoyo de combate o de apoyo de servicio de combate (RT, 2015) haciendo la salvedad, de que ellas aún no luchan en la primera línea. En el caso de España, las mujeres ingresaron a las Fuerzas Armadas en 1989 y representaban el 12,7 % en 2018; es decir que es el segundo país de la Unión Europea con más mujeres en sus filas (Fernández, 2019). En Israel (único país del mundo en el que el servicio militar es obligatorio para las mujeres), el sexo femenino ha participado en operaciones de combate (incluso, antes del establecimiento del Estado como tal); de hecho, la participación en la vida militar es parte de la identidad nacional, alcanzando hasta un 92 % de los cargos dentro de la Fuerza, representando así un 33 % de presencia dentro de las Fuerzas de Defensa de Israel (Reijja, 1995).

Un país que sorprende por el avance en la incorporación de las mujeres en cualquier área militar es Canadá, puesto que, desde 1989, estas pueden ser oficiales de todas las armas, incluso la de Infantería. En Rusia, aunque la mayoría de las mujeres sirven en las unidades mixtas, también existen batallones exclusivamente femeninos que están entrenados tanto en tareas de inteligencia y reconocimiento como para liderar el asalto a las tropas extranjeras durante una incursión o invasión.

En Latinoamérica, en comparación con otros, la mayoría de países muestra tener un retraso; en este sentido, la socióloga Lilian Bobea (2007) señala que

la incorporación plena, entendida como la asignación de funciones y roles tanto jerárquicos como de mando dentro de la estructura militar de mujeres a las filas militares latinoamericanas, es un fenómeno muy reciente, asimétrico y diferenciado según países y subregiones [...] en América Latina, la incorporación de mujeres a las Fuerzas Armadas es una respuesta a la necesidad de ganar legitimidad social. Pero esto no significa que las mujeres se encuentren en igualdad de condiciones respecto de los hombres... pues se mantiene una tradición sexista, verticalista y autoritaria (p. 68).

Un caso ejemplarizante de lo señalado por Bobea es Ecuador, en donde las mujeres representan el 14,6 % del Ejército; precisamente, ellas tuvieron un papel activo durante la independencia y la Segunda Guerra Mundial (Palacián, 2013), con oportunidades de especializarse en diferentes áreas (como las de operaciones

de Inteligencia Militar, comunicaciones y servicios) y en el arma de Ingeniería (Iturralde, 2015). Sin embargo, aún no pueden pertenecer a las armas de combate, lo cual limita su papel en el teatro de operaciones.

Otro caso sorprendente es el de Brasil, puesto que, pese a ejercer una posición de liderazgo en el contexto sudamericano en el desarrollo de capacidades militares, las mujeres únicamente podían participar en la Fuerza Aérea. Esto fue así hasta el 2012, año en el que se les permitió el ingreso, como oficiales de línea, en el Ejército y la Armada (Castrillón y Chrismar, 2013).

En la mayoría de los casos mencionados de Latinoamérica, el efecto de la democratización en los diferentes contextos nacionales, la necesidad de la institución armada para acercarse a la sociedad, la inclusión de las operaciones de paz internacionales (una forma distinta del actuar militar) y el desarrollo de la defensa de políticas de género e inclusión logró que las Fuerzas Militares recurrieran a la incorporación de las mujeres en sus diferentes ejércitos. Caso diferente en países como EE. UU., Canadá y España, en donde la incorporación de la mujer fue mucho más temprana, por múltiples factores; por ejemplo, como miembros de la OTAN, sus legislaciones prohíben la discriminación por sexo, la incorporación se encuentra ligada a la necesidad de apoyo ante las guerras del siglo XX y todos desarrollaron de forma temprana normas protectoras a la maternidad y el retiro (entre otras formas de protección, apoyo e inclusión).

La siguiente tabla permite evidenciar el ingreso de las mujeres a las escuelas militares de los países de América Latina, contemplando tanto formación oficial como suboficial en fuerza terrestre, fuerza aérea y fuerza naval. (Se aclara que estos datos solo demuestran cuándo ingresaron las mujeres a las diferentes fuerzas, pero no su ingreso a las diferentes armas que las componen).

Tabla 1. Años de ingreso de mujeres a las escuelas militares en países de América Latina

		País	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
Sub Oficiales	Año en que accede a los institutos armados a través de las escuelas técnicas	Argentina	1996	1980	1980
		Brasil	2012/ 17**	2002	2012
		Chile	1998	2009	2009
		Ecuador	1975	2008	1965
		El Salvador		2016	
		Guatemala		1997	
		México	2007	2007	1995
		Nicaragua		1994	

		País	Fuerza Terrestre	Fuerza Aérea	Fuerza Naval
Oficiales	Año en que accede a los institutos armados a través de las escuelas de formación profesional	Argentina	1997	2001	2002
		Brasil	2012/ 172	1996	2012
		Chile	1995	2000	2007
		Ecuador	1999	2007	2001
		El Salvador		2000	
		Guatemala		1997	
		México	2007	2007	2010
		Nicaragua		1993	

Fuente: Donadio (2018)

EL CASO COLOMBIANO

En Colombia, mediante el Decreto 2129 del 7 de octubre de 1976, el Gobierno permitió el ingreso de las primeras 12 mujeres como oficiales del cuerpo administrativo en la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova”. Ellas destacaron en profesiones como medicina, odontología, bacteriología, arquitectura, derecho, contaduría, administración de empresas y ciencias de la educación. De la misma manera, el 1 de julio de 1983, se incorporaron 84 mujeres a la Escuela Militar de Suboficiales “Sargento Inocencio Chincá”, con el fin de adelantar su formación en la categoría de suboficial, con las especialidades de técnicas en educación, enfermería, farmacia, sistemas, auxiliares de contabilidad y secretariado. Para el 2009, en la Escuela Militar de Cadetes, fueron seleccionadas 48 mujeres oficiales para formarse en las armas de Comunicaciones, Logística e Inteligencia militar.

A la fecha, el Ejército Nacional de Colombia cuenta con 1469 mujeres militares en sus filas, un equivalente al 3,4 % de los oficiales y suboficiales (Martínez, 2018). Esta cifra evidencia el aumento sostenido de las mujeres en las filas y el compromiso de la institución en cuanto a la intención de fomentar acciones concretas para que ellas se sigan incorporando. De esta manera, el Ejército colombiano muestra que, gracias a la lucha de las mujeres como agentes políticos, se encuentra en proceso la construcción de ellas como sujetos militares, sin restricciones para la elección del arma; además, como resultado de este esquema de homogenización, se asume un fenómeno de neutralización de las identidades de lo femenino y lo masculino y se instaura una identidad militar (Fernández y Latorre, 2018).

Otro ejemplo de la transformación y fortalecimiento del rol de la mujer es la creación de direcciones, oficinas y grupos dentro de la institución que promueven la implementación de lineamientos técnicos para el cumplimiento de la política pública sectorial. Tal es el caso de la Oficina de Género, enfocada en temas como la equidad de género, el enfoque diferencial y la prevención de la violencia basada en el género al interior de la organización.

Dicha oficina es reconocida tanto por la institución como por las Naciones Unidas y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, como un lugar que acompaña a las mujeres del Ejército en el desempeño de los diferentes cargos, trabajando en la formulación de estrategias y políticas orientadas a incluir progresiva y articuladamente la equidad de género. Al respecto, en el documento “Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la Fuerza Pública”, se señala que la oficina se creó

con el ánimo de diagnosticar y proyectar el papel de las mujeres en la Institución, se creó la Oficina de Género en el año 2016; hasta el momento, la única en la Fuerzas Militares, la cual actúa como un ente que armoniza y formula lineamientos para el fortalecimiento del proceso de integración de las mujeres desde las escuelas de formación, hasta el proceso de administración y retiro, mediante el desarrollo de ejes estratégicos de trabajo, los cuales le permitan alcanzar la igualdad de oportunidades y derechos. Esta Oficina estudia la proyección progresiva y articulada de la incorporación efectiva de la mujer en la Fuerza (Ministerio de Defensa Nacional, 2018).

A su vez, se ha implementado un sistema educativo, mediante el proyecto de Ley 045 del 2009, que instituye al Sistema Educativo de las Fuerzas Armadas (SEFA), con el cual se ha empezado a transformar la institución. Sin duda alguna, esta transformación es de la mayor relevancia, puesto que se inscribe en el marco institucional-formal en el que se abren nuevos espacios para la participación de las mujeres en todas las esferas operacionales del Ejército Nacional y también es una apuesta por influir, desde la formación académica, sobre el pensamiento individual de todas las personas que conforman la institución.

Al respecto, Giménez Merino (2007) señala lo siguiente:

Las normas que promueven la igualdad establecen principios que pueden ser útiles organizativa e ideológicamente, pero éstos no pueden abarcar los contextos de aplicación de la norma. Por tanto, han de venir acompañadas de una política educativa que incluya no sólo a la ciudadanía en general sino especialmente a quienes las van a tener que aplicar (p. 10).

Más allá de la igualdad formal, permitida por las reglas de incorporación y la normatividad aplicable para la participación de las mujeres en todas las esferas operacionales del Ejército Nacional, lo anterior contribuye para alcanzar una igualdad sustantiva o de resultados, tal como ha sido desarrollada conceptualmente en el marco de las Naciones Unidas por medio de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. En este sentido:

[...] si bien es cierto que la promulgación de leyes y la elaboración e instrumentación de políticas públicas en favor de las mujeres es un gran avance, para

alcanzar la igualdad sustantiva es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en las distintas esferas sociales y personales y exista un contexto propiciatorio para lograrlo en los hechos, es decir, implica la obligación del Estado para remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos (ONU Mujeres, 2015, p. 5).

Adicionalmente, es importante destacar la función del Observatorio de Equidad de Género, enfocado en la investigación para visibilizar los problemas vinculados a las dinámicas de género institucionales, y la Dirección de Sanidad del Ejército, centrada en la prevención de la violencia basada en el género desde la perspectiva de la salud.

Así, se hace énfasis en la perspectiva de género en el ámbito de la defensa. Como lo menciona la teniente coronel Claudia Martínez, directora de la Oficina de Género del Ejército Nacional de Colombia, “[...] Hoy, el Ejército cuenta con mujeres en especialidades que se creían exclusivas de los hombres, como el salto libre, piloto de ala fija y ala rotatoria, desminado humanitario, tiradoras de alta precisión y comandantes de pelotón y compañía [...]” (Martínez, 2018, p. 1). Esto demuestra que el proceso de inclusión de la mujer en el Ejército Nacional de Colombia va por buen camino.

El número de mujeres incorporadas ha ido en ascenso, sobre todo, en los últimos años, tiempo que, producto de la disposición para la integración de la mujer y las políticas promovidas por la Organización de las Naciones Unidas, ha permitido incorporar a las mujeres en misiones de paz, lo cual ha contribuido en la construcción de una igualdad sustantiva más allá de lo formal.

En la actualidad, los grados más importantes que han alcanzado las mujeres, por sus competencias, han sido mayor general, brigadier general y sargento mayor de comando. Igualmente, se han desempeñado satisfactoriamente en diferentes armas, servicios y especialidades (como la Aviación del Ejército y Logística) y se han ido incorporando en las armas de Artillería, Caballería e Infantería (con respecto de esta última, Angie Carolina Cely Abril fue la primera alférez, recibida en marzo de 2018, cuyo camino han decidido seguir Valeria Restrepo, Paula Vargas, Camila Casadiego y Natalia Núñez).

Esta situación fáctica, si bien da cuenta de las transformaciones de las que ha sido objeto el Ejército Nacional de Colombia, por su novedad, también evidencia la respuesta tardía de la institución en cuanto a la incorporación de las mujeres en las tareas operacionales de la misma (en comparación con lo visto en otros países). Por supuesto, este retraso guarda relación con un proceso de transformación histórico de la sociedad colombiana, la cual, en el transcurso del siglo XX, empezó a reconocer el papel de la mujer en espacios distintos a los asignados

tradicionalmente e impuso el reto histórico de incorporarlas en estas tareas con unos criterios de igualdad sustantiva.

En este sentido, en el marco del Estado de derecho colombiano, es necesario recordar que, como derecho fundamental, la igualdad ha sido conceptualizada suficientemente y que la Corte Constitucional la ha definido en la sentencia T-030/17 a partir de tres dimensiones:

i) Formal, lo que implica que la legalidad debe ser aplicada en condiciones de igualdad a todos los sujetos contra quienes se dirige; ii) Material, en el sentido garantizar la paridad de oportunidades entre los individuos; y, iii) La prohibición de discriminación que implica que el Estado y los particulares no puedan aplicar un trato diferente a partir de criterios sospechosos contruidos con fundamento en razones de sexo, raza, origen étnico, identidad de género, religión y opinión política, entre otras (Corte Constitucional, 2017, sp).

Es procedente recordar que, en el camino de formarse como infantes, se ha garantizado la igualdad en el plano formal; no obstante, se debe tener presente que estas primeras mujeres han tenido como objetivo conseguir su grado, ejercer como comandantes de pelotón y seguir avanzando en su carrera militar (sin ningún tipo de discriminación). Al respecto, todas las cadetes coinciden en que no desean tener privilegios, sino igualdad de oportunidades y ser tratadas bajo criterios de promoción y ascenso de acuerdo con las capacidades (independientes al género).

A su vez, la incorporación de la primera promoción de mujeres como futuras oficiales de armas, refleja cambios en el desempeño administrativo y en el rol de liderazgo militar, debido a que ya no solo están presentes las mujeres en las armas de apoyo (como Inteligencia Militar y Comunicaciones), sino que se empieza a observar una transformación en la inclusión de las de combate (como la Artillería e Infantería). Asimismo, esto demuestra que la Escuela de Infantería está en un proceso de formación mixta que puede contribuir para alcanzar una igualdad sustantiva o de resultados.

En el desarrollo de la entrevista realizada a las cadetes del arma de Infantería acerca de la relevancia que ha tomado la incorporación de mujeres militares en el Ejército Nacional (sobre todo, en la Escuela de Infantería) y la proyección que tienen dentro de la institución, ellas señalaron que su anhelo es recorrer el mismo camino que cualquier otro infante; no en un ejercicio de imitación, sino de igualdad. Es decir, tener dos años de mando de tropa y poder acceder a los diferentes cursos, incluido el de lanceros (abandonando la concepción de que solo los hombres lo pueden realizar).

La cadete A2018 afirmó que los estándares que se tienen frente a las mujeres son muy altos; por ejemplo, al llegar como infantes, se les advierte que deben dar

siempre una buena visión de mujer ‘recatada’, bajo una concepción tradicional y restrictiva, además de suponer la necesidad de cambiar el trato que se da a hombres y mujeres:

Los hombres se enferman y piden permiso para no trotar y nada pasa, pero si nosotras no vamos, sí existen consecuencias [...] Dos de nosotras llegamos tarde y nuestro comandante de compañía nos mandó a hacer vuelta, llegaron dos hombres aún más tarde y nada pasó. Entonces, el trato no es equitativo (Cadete A2018, comunicación personal, 2018).

Con base en dicha respuesta, se puede deducir que, al no estar preparados totalmente los miembros de la institución para tratar con personal mixto, se presenta un enfoque con respecto del trato dado a las cadetes que se suele entender como ‘exigente’, pero que, en realidad, es discriminatorio.

Frente a este tipo de situaciones de discriminación, se debe recoger lo resaltado por otra de las entrevistadas: que no se supera con el simple acceso a espacios dentro del ejercicio como infantes:

Habilitar el acceso al CAC nos han permitido más mando y fuerza para liderar. Sin embargo, una persona con antigüedad no debería decirnos a nosotras que no podemos. Además, algunos compañeros, nos suelen decir que el primer día que las mujeres puedan tener curso de lacero, piden la baja porque el Ejército se acabó (Cadete B2020, comunicación personal, 2020).

En este sentido, las mujeres entrevistadas han señalado que, en su opinión, se deben contemplar las mismas exigencias que hace la institución para los cursos de ascenso, tanto para hombres como para mujeres. Comentan que es necesario que no se haga una línea de carrera diferente, o con consideraciones especiales para las mujeres, sino que se debe conservar el mismo proyecto de carrera y ajustarlo en función de las necesidades de formación y del servicio (no del género de los participantes).

Sobre este aspecto, la cadete B2018 señaló lo siguiente:

La idea de nosotras es que nos exijan los mismos cursos para los ascensos. Que a nosotras no nos hagan una línea de carrera diferente, sino que debamos manejar el mismo proyecto de la carrera. Además, un teniente que hizo el curso de lanceros hace como 1 mes nos dijo que se presentaron dos mujeres cabos, que ellas intentaron pasar las pruebas, pero no lo lograron. Actualmente, si una mujer se quiere presentar, lo puede hacer, solo debe pasar las pruebas físicas y los requerimientos. La proyección es que las primeras que lo hagan sean las mujeres infantes (Cadete B2018, comunicación personal, 2018).

Acerca de lo anterior, han señalado cómo han sido testigos de las transformaciones al interior del Ejército Nacional de Colombia, dado que todas conocen de

cerca estos procesos, por intermedio de sus padres u otros familiares que hicieron parte de las Fuerzas Armadas. También han visto cómo otras mujeres han transitado por el área administrativa, de comunicaciones, de inteligencia, entre otras, y han logrado ser parte de las armas de Caballería, Artillería y, en su caso concreto, Infantería.

Finalmente, las cadetes han comentado que cuando una mujer escoge una de las armas, ratifica su compromiso y el deseo de participar en las operaciones, hacer cursos de combate y seguir la ruta de formación que transita cualquier oficial, debido a que ellas también se quieren capacitar y liderar. Así, concluyen que todo el proceso de crecimiento va en función de la carrera del arma escogida y no en función del género de la persona; por lo tanto, confían en lograr sus objetivos al interior de la institución por medio de su esfuerzo y sobresalir en las diferentes actividades.

Los hallazgos muestran que sus narrativas en cuanto a su rol de mujeres militares se centran en un dominio de lenguaje experiencial y emocional, sus testimonios son reacciones frente a un discurso tradicional y un sistema de pensamiento que generalmente reconoce un papel limitado al género en las diferentes esferas de la sociedad. Este, por supuesto, no es propio de la institucionalidad, ni se describe en el plano formal como la línea de acción del Estado, ni mucho menos puede ser comprendido como el discurso oficial del Ejército Nacional de Colombia. Por el contrario, se debe entender como parte de las expresiones propias de los individuos que forman parte de la institución, exclamadas en ambientes no oficiales por personas que no hablan desde una posición institucional, pero que sí están inmersas en un contexto social que ha generalizado este pensamiento y que ha encontrado todo tipo de justificaciones para el mismo.

En este aspecto, se debe reconocer que, pese a que se ha avanzado en los esfuerzos desde el plano jurídico-formal para que se reconozca una igualdad de acceso para las mujeres a las distintas esferas del Estado colombiano, ello no ha desligado lógicas excluyentes. Un ejemplo cotidiano, y pasado por alto por la mayoría, es el simple orden de los apellidos de una persona, que el mismo Estado ha promovido que vaya primero el paterno.

Al respecto, el coronel Chileno Harvey (2015) señala:

Se pensaba que el rol de la mujer no era combatir, y los argumentos eran la relación con su rol de madre, de esposa y su dedicación a aquellas actividades denominadas ‘labores de casa.’ Sin embargo, todo lo anterior ha resultado ser nada más que un prejuicio o estereotipo, y se encuadra dentro de lo que conocemos como una construcción social. Ello indica que los hechos no están basados en una verdad objetiva, sino en parámetros principalmente subjetivos, los que en su mayoría son del tipo de valores culturales (sp).

En este sentido, de acuerdo con lo comentado por las cadetes, son frecuentes los cuestionamientos por parte de compañeros, docentes o superiores sobre la decisión de la mujer de hacer parte de determinadas labores, en sacrificio de su rol dentro de la familia o de su estética femenina (entendiendo que existe un imaginario colectivo y hegemónico del deber ser de estos aspectos). Las suspicacias acerca de los reconocimientos a las mujeres o sobre las situaciones en las que destacan también son frecuentes (más aún, en el contexto de las Fuerzas Armadas, en las que los mandos superiores suelen ser ocupados por hombres).

Sobre este aspecto, la cadete B2018 señaló lo siguiente:

Al llegar, nos advirtieron que debíamos cuidarnos y dar una buena visión. Eso es malo porque solo por decirnos que nos cuidemos ya nos están dando privilegios. Hay oficiales que exaltan nuestro trabajo, pero cuando dicen “y eso que es mujer” dañan todo el reconocimiento. Se puede hacer un trabajo excelente, pero el problema entra cuando el oficial dice que “es mujer” y las personas piensan que fue la mejor nota por ser mujer (Cadete B2018, comunicación personal, 2018).

De acuerdo con Giménez Merino (2007), de ello se desprende que no es suficiente avanzar solo en el plano de lo formal-jurídico y que, pese a que ello es un paso importante para transformar las instituciones, es aún más importante avanzar en otros aspectos de lo social-cultural que permitan superar las lógicas de exclusión hacia las mujeres:

El recurso a la igualación jurídica de las personas, desde el punto de vista de los efectos organizativos y simbólicos que despliega, tiene el inconveniente de difuminar el ámbito social de reproducción del sexismo bajo el velo de los procedimientos que el derecho ofrece para resolver los conflictos de género [...] Una política de género ambiciosa ha de partir de una concepción muy amplia del género que tenga en cuenta, además del sexo, variables como la raza, la situación sociocultural y económica de las personas (Giménez Merino, 2007, p. 9).

Aun cuando no es posible señalar que esta sea una posición institucional o que esté dirigida oficialmente, es importante que se admita, en el marco de la sociedad y de la institucionalidad del Estado, que existe una tendencia histórica excluyente y que uno de los síntomas evidentes de este tipo de exclusión es la reacción que genera la incorporación de mujeres en las tareas operacionales de las Fuerzas Militares, las cuales permiten cuestionar su capacidad o darles un tratamiento condescendiente.

Este tipo de cuestionamientos o actitudes, como han señalado las cadetes entrevistadas, han sido expresados por sus compañeros, docentes o mandos. Por ello, no es posible afirmar que sea una postura propia de la institución; por el

contrario, es imperativo fortalecer la Oficina de Género y las actividades que se adelantan al interior de la institución y de cara a la sociedad, con el fin de superar la estructura de valores e ideas que justifican este tipo de comportamiento, desde un enfoque institucional y formativo, que permita alcanzar una igualdad sustantiva.

De igual manera, es necesario tener en cuenta que, en el contexto colombiano y ante las necesidades militares y la escasez de recursos, es de esperar el respaldo decidido a las infantes por parte de los altos mandos del Ejército Nacional de Colombia, más aún cuando el desempeño de estas mujeres, tal como el de cualquier otro infante, depende en buena medida de la fase de instrucción y la experiencia que puedan adquirir durante las operaciones; así las cosas, impedir su ascenso, sin mayores justificaciones, no sería más que negar la calidad de la formación de la que son responsables hoy en día destacados mandos militares, tanto en la escuela como en los batallones de infantería.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que este tipo de incorporación del personal femenino en las operaciones de las Fuerzas Armadas ha supuesto transformaciones que se pueden considerar positivas o modernizantes de las instituciones. Por un lado, al abrir las puertas a estas incorporaciones, se rompe una de las barreras de exclusión hacia las mujeres y se posibilita su participación al interior de la institución. Adicionalmente, se impulsa la reflexión y transformación institucional sobre el rol de la mujer en la sociedad, se avanza en la consolidación de la política pública de género para el sector y se adelantan acciones afirmativas en esta vía, como la creación de la Oficina de Género y de las actividades que esta impulsa con el ánimo de garantizar los derechos de la mujer (empezando por un acceso equitativo y una participación igualitaria en las diferentes actividades del Ejército Nacional de Colombia), lo cual permite avanzar en la superación de aquella visión desde la que se supone que las mujeres únicamente podrían adelantar actividades administrativas o de soporte a las operaciones.

Es crucial resaltar que la incorporación de las mujeres, por medio de su formación como infantes y el camino de una carrera militar, abre la puerta para que tengan posiciones de mando en un futuro y planeen o dirijan operaciones militares en cumplimiento de la misión constitucional del Ejército Nacional de Colombia. De este modo, harán sus aportes desde su formación y experiencia, lo cual será un hito en cuanto a la inclusión de la mujer y la lucha por el reconocimiento de la igualdad, tanto desde el plano formal como en lo sustantivo.

Con lo anterior, no se pretender afirmar que todas las situaciones de exclusión estén resueltas solo por el hecho de incorporar mujeres en todas las armas del Ejército Nacional; por el contrario, como se ha propuesto en el texto y a partir de los relatos de las cadetes, se puede observar que aún persisten situaciones de

exclusión en razón al género y que superarlas implica emprender otros esfuerzos en el plano formativo de todas las personas que componen la institución y en transformaciones culturales que deben ser agenciadas en el seno de la sociedad en general (no solo en instituciones particulares, como el Ejército Nacional).

CONCLUSIÓN

La incorporación de las mujeres en los principales ejércitos del mundo y de la región latinoamericana ha sido un proceso gradual e irregular, el cual, a lo largo de los años, ha tenido avances diferenciados en los países analizados. Por esta razón, se debe comprender que las transformaciones que se han dado al interior del Ejército Nacional de Colombia se inscriben en una lógica global de modernización, que ha ido de la mano de la evolución del pensamiento sobre el papel de la mujer y sus capacidades para adelantar diferentes actividades en las distintas sociedades (superando gradualmente las visiones tradicionales al respecto).

En tal sentido, la incorporación de las mujeres en el Ejército Nacional de Colombia es un proceso de larga data, que inició en 1976 y se ha ido transformando mediante una serie de procesos de inclusión e igualdad (la última expresión de equidad e inserción del género femenino ha sido la incorporación gradual de mujeres en el arma de Infantería). De esta manera, se han abierto las posibilidades de paridad para las mujeres en la institución, pasando de un primer plano formal a la materialización de esa participación de las mujeres en todas las filas del Ejército.

En la vía de garantizar plenamente el acceso en condiciones de igualdad a las filas del Ejército Nacional de Colombia, la institución debe avanzar no solo en lo que respecta a la presencia de mujeres en las diferentes armas, sino que, en concordancia con los objetivos tácticos de cada una de ellas, tiene que dar vía libre para el crecimiento profesional de las infantes, asignándolas de acuerdo con las necesidades militares, las capacidades de cada una y sus perfiles. Del mismo modo, manteniendo los preceptos de la estructura jerarquizada y el respeto a los superiores, es necesario reforzar el respaldo hacia las infantes cuando lleguen a desempeñar el rol de comandantes de pelotón y escalones superiores por mérito de sus capacidades y conocimientos.

Dada la novedad de la incorporación de mujeres en el arma de Infantería, será necesario continuar con los estudios que den cuenta del trasegar de estas mujeres y del comportamiento de las cifras sobre la incorporación de las mismas en los escenarios operacionales, sus resultados y la evolución de sus carreras. Esto, con el ánimo de explorar si el Ejército Nacional de Colombia (y en particular el

arma de Infantería) ha logrado o no la incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad, más allá de lo meramente formal, y examinar si se han creado las condiciones para superar en lo operacional aquellos escenarios de exclusión descritos por las infantes entrevistadas.

Con base en lo anterior, se propone recolectar información (a través de cuestionarios) de las mujeres sujeto de estudio, una vez finalizado cada curso de ascenso en la Infantería. Dichas herramientas podrían proporcionar datos sobre un mayor número de mujeres en un periodo gradual y permitirían obtener, cuantificar, analizar e interpretar lo relacionado con la incorporación de la mujer en la totalidad del Ejército Nacional (además de la segmentación en las diferentes armas). Esta información también podría complementar el trabajo de la Oficina de Género y facilitar el seguimiento de la implementación de la política pública sectorial de transversalización del enfoque de género, la cual, a su vez, es de interés del Ministerio de Defensa Nacional.

Es importante aclarar que el Observatorio de Género, Seguridad y Fuerza Pública, dentro de sus políticas, concibe a la mujer como una protagonista proactiva de cambios sociales y como líder activa de la Fuerza Pública (Latorre, E., *et al.* 2018). En él, se revisa el papel de la mujer en el Ejército, se realizan ajustes en las prácticas institucionales que habían sido creadas y dirigidas por hombres, se desarrollan investigaciones de carácter formativo y se crean proyectos de investigación (como la revista científica de la ESMIC), espacio formativo y estadístico sobre el proceso de incorporación y seguimiento del personal estudiantil femenino.

Finalmente, sería pertinente adelantar estudios sobre la estructura institucional o las directrices del Ejército Nacional de Colombia y evidenciar si existe o no una orientación inclusiva en estos elementos. Asimismo, es vital analizar el trabajo realizado por la Oficina de Género del Ejército y comprender la importancia de su existencia, en el marco de una creciente demanda social por hacer de las Fuerzas Militares instituciones referentes del respeto por los Derechos Humanos y los derechos de las mujeres y la inclusión (en materia de género).

REFERENCIAS

- Bobeá, L. (2007). Mujeres en uniforme: la feminización de las Fuerzas Armadas. *Nueva Sociedad*, (213), 68.
- Castrillón, L., y Chrismar, P. (2013). Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile. *Estudios de Seguridad y Defensa* (2). <https://docplayer.es/17941115-Mujer-y-fuerzas-armadas-en-el-contexto-sudamericano-una-vision-desde-chile.html>
- De la Hoz, M. P. (2018). La mujer en las Fuerzas Armadas de Colombia y España: agente de reconstrucción social durante el posconflicto. Universidad Católica de Colombia. https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/15790/1/MP_MujerFuerzasArmadasColombiaEspa%C3%B1a.pdf
- Donadio, M. (2018). La perspectiva de género en los Ejércitos: misiones y conformación interna. https://www.resdal.org/assets/resdal-paper_genero-donadio_es.pdf
- Fernández, A. y Latorre, E. (2018). Innovación educativa para el fomento de la equidad de género en las Fuerzas Militares. *Revista del rol de la mujer militar*, 1(1), 141-160. https://www.researchgate.net/publication/330729237_Innovacion_educativa_para_el_fomento_de_la_equidad_de_genero_en_las_Fuerzas_Militares
- Fernández, R. (2019). Número de mujeres en las FAS y Guardia Civil por tipo de ejército España 2018. <https://es.statista.com/estadisticas/606962/numero-de-mujeres-en-las-fas-y-guardia-civil-por-tipo-de-ejercito-espana/>
- Giménez Merino, A. (2007). El género en la teoría política y en la teoría jurídica: del ciudadano a la persona. *Cuadernos electrónicos de filosofía del derecho*, N.º 15. Universidad de Alcalá. <https://www.uv.es/CEFD/15/gimenez.pdf>
- Harvey, H. (2015). El rol de la mujer en los ejércitos. Un estudio sobre las experiencias del caso chileno. *Revista Ensayos Militares*, 1(1), 103-130. https://publicacionesejercito.mil.co/recurso_user/revista_ejercito/Revista_197/mujer-militar-cuatro-decadas-construyendo-historia-en-el-ejercito-de-colombia.html
- Iturralde, M. (2015). La mujer ecuatoriana en las Fuerzas Armadas: un espejo de la sociedad. *El Outsider* (3), 30-36.
- Latorre, A. y Cabrera, L. (2018). Mujeres de Arma: motivaciones para el ingreso al Ejército Nacional de Colombia. En: *Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia. Estudios transversales de su participación en las filas*, 44-58.
- Luna, L. (2001). El logro del voto femenino en Colombia: la violencia y el maternalismo populista, 1949-1957. *Boletín americanista* (51).

- Martínez, C. (2018). Mujer militar, cuatro décadas construyendo historia en el Ejército de Colombia. Ejército Nacional de Colombia. *Revista Ejército*. https://publicacionesejercito.mil.co/recurso_user/revista_ejercito/Revista_197/mujer-militar-cuatro-decadas-construyendo-historia-en-el-ejercito-de-colombia.html
- Martínez Miguélez M. (2002). Hermenéutica y análisis del discurso como método de investigación social. Universidad Simón Bolívar. <https://ciberinnova.edu.co:10004/archivos/plantilla-ovas1-slide/documents-UCN-Canvas/proyecto-integrador-II/lecturas%20unidad%202/TEMA%202/Hermen-utica%20y%20Analisis%20del%20discurso.pdf>
- Ministerio de Defensa (2018). Política pública sectorial de transversalización del enfoque de género para el personal uniformado de la fuerza pública. https://www.justiciamilitar.gov.co/irj/go/km/docs/Mindefensa/Documentos/descargas/Prensa/Documentos/politica_genero.pdf
- ONU Mujeres. (2015). La igualdad de género. http://www.inesge.mx/pdf/articulos/igualdad_onu.pdf
- Palacián, B. (2013). EEUU: el fin del veto a las mujeres en las unidades de combate terrestre. Instituto Español de Estudios Estratégicos. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7477120>
- Palacián, B. (2015). Participación de la mujer en las fuerzas armadas. *Estudios de política exterior* (72). <https://www.politicaexterior.com/articulo/participacion-de-la-mujer-en-las-fuerzas-armadas/>
- Reija, C. (1995). *Las mujeres en el Ejército*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4768634.pdf>
- RT. (2015). *Las seis unidades militares femeninas más temibles del mundo*. <https://actualidad.rt.com/actualidad/183791-unidades-militares-femeninas-mas-temibles-mundo>

Índice de autores: Números del 1 al 30

Index of Authors. Numbers from 1st to 30th

Autor index. Números 1 a 30

- Acosta Guzmán, H. M., Ramírez Benítez, E. y Jiménez-Reina, J. (2019). La seguridad cooperativa en el hemisferio americano: la necesidad de una estrategia integral regional. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(28), 259-280.
- Addicott, J. (2006). Seguridad de la infraestructura y terrorismo cibernético. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(1), 8-29.
- Alas, J. (2008). El factor científico-tecnológico en la defensa y seguridad nacional. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(6), 46-50.
- Álvarez, C. (2016). El Sistema Internacional en el Siglo XXI: ¿crisis del Estado-nación? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(22), 139-153.
- Álvarez, V. (2007). La defensa integral del Estado: un reto inaplazable. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(3), 46-54.
- Andrade Coral, E, J. y González Cely, E. (2019). La construcción de memoria histórica militar como aporte en la construcción de la verdad en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(28), 307-328.
- Aparicio, A. (2015). La frontera del Caribe y la región andina: un corredor estratégico de la guerra colombiana. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(19), 5-15.
- Aponte, J. (2012). Primacía de la fortaleza moral como elemento decisivo en la guerra moderna. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(14), 5-14.
- Arenas, A. (2009). Conflicto, ambiente y la seguridad del Estado. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 4(7), 35-41.
- Arenas, A. (2009). Política ambiental y actividades militares. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 4(8), 18-23.
- Ariza, R. (2008). Ciencia, tecnología e innovación, factor estratégico en las Fuerzas Armadas del futuro. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(6), 8-13.
- Arreola, A. (2016). Ciberespacio, el campo de batalla de la era tecnológica. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(22), 109-138.

- Atencio, M. (2014). El Estado y su obligación de garantizar los derechos de los militares y exmilitares privados de su libertad en el marco del conflicto armado. *Estudios de Seguridad y Defensa*, 9(17), 47-56.
- Badran, F. (2011). Las agendas de seguridad de los Estados latinoamericanos y el crimen transnacional como amenaza consolidada en América Latina. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(12), 5-20.
- Badran, F. (2012). La seguridad hemisférica y seguridad humana: quimeras probadas, desafíos pendientes. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(10), 38-49.
- Badran, F. (2012). Mensajes subrepticios y lecciones expresas: América Latina y la primavera Árabe más de un año después. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(13), 35-43.
- Baranda, P. (2020). La participación de las mujeres en el Ejército mexicano: avances y desafíos. *Estudios en Seguridad y Defensa* 15(30), 273-301.
- Barreto-Romero, J. D., Ortiz-Forero, M. A., & Cely, C. D. (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* 15(30), 373-392.
- Bartolomé, M. (2008). El Estado moderno frente al desafío de un escenario de seguridad internacional de características pos westfalianas. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(5), 10-15.
- Benítez Manaut, R. (2018). La defensa en México: el dilema entre la recesión democrática, la seguridad interior y los retos del siglo XXI. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(25), 47-67.
- Bernal, A. (2008). El gasto en defensa como componente de la economía Israelí. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(6), 34-39.
- Berrios, P. (2008). Armas No Letales. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(6), 40-45.
- Besio Echeverría, F. (2018). Cambios y permanencias en las políticas de defensa nacional en el Uruguay. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(25), 69-89.
- Bonett, M. (2006). Seguridad Integral. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(2), 32-38.
- Borrero, A. (2006). Terrorismo político. Definición y alcances de un fenómeno elusivo. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(1), 70-77.
- Borrero, A. (2007). Los comandos conjuntos. Problemas de organización, doctrina, educación y operación. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(4), 48-51.
- Borrero, A. (2010). Mecanismos de autopropagación de la violencia. Primera parte: las bandas criminales emergentes o "BACRIM". *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(9), 63-72.

- Borrero, A. (2013). Las revoluciones de la modernidad. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 8(15), 66-75.
- Caicedo, D. (2015). El enfoque diferencial en los niños, niñas y adolescentes en situación de desplazamiento forzoso. Caso: Plan de Desarrollo Departamental del Tolima 2012 – 2015. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(19), 29-37.
- Capone, F. (2017). An Appraisal of the Colombia DDR Process in Light of the Revised Peace Agreement between the Government and the FARC. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(23), 19-38.
- Cascante, C. H. y Mata, N. C. (2018). Rasgos de una Política de Defensa de Costa Rica: entre la paz y la inseguridad. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(25), 91-114.
- Castañeda, J. A. (2016). Geopolítica de Colombia desde sus regiones naturales: el Caribe colombiano frente al Gran Caribe. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(21), 53-62.
- Cayon, J. y García, L. (2014). La importancia del componente educativo en toda estrategia de Ciberseguridad. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(18), 5-13.
- Chaid, K. (2011). Derechos humanos y seguridad en la frontera colombo-ecuatoriana. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(11), 65-77.
- Colom, G. (2014). De la tormenta del desierto a la batalla aeronaval: la transformación de la fuerza. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(18), 15-23.
- Cortés Díaz Granados, L. E., Cubides Cárdenas, J. A. y Fajardo Rico, A. (2017). Leadership in the Colombian Military Forces: A Comprehensive Experience in the Fight against Terrorism. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(23), 97-108.
- Cortés, D. y Rueda, A. (2016). Neoliberalismo: preludeo del marxismo humanista. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(21), 45-52.
- Cortés, D. (2015). El EZLN, fuente de inspiración en la lucha contra el capitalismo neoliberal. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(19), 61-70.
- Cruz Aguilar, S. y Mendonça, T. (2018). Brasil e Forças Armadas. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(25), 151-174.
- Cubides, J. y Cita, R. (2014). La seguridad humana (SH) su influencia en las políticas públicas en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(17), 5-15.
- Cujabante, X. (2012). UNASUR: ¿hacia la consolidación de un complejo regional de seguridad? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(14), 68-76.
- Curbet, J. (2006). Inteligencia global frente al terrorismo. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(1), 78-87.

- Dall'Osso, A. (2008). Frontera surcolombiana: una región a ser ocupada. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(5), 22-33.
- De Miguel, J. (2018). Valores, principios conocimientos y prácticas para una cultura de la seguridad nacional. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(26), 125-140.
- Devia, C. y Niño, J. (2015). Aproximación a la seguridad humana en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(20), 89-101.
- Donadío, M. (2007). El impacto de los procesos multilaterales en la cooperación educativa militar. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(4), 22-29.
- Ellis, E. (2018). The Armed Forces of the Dominican Republic: Contributions and Challenges to Regional Security. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(25), 21-45.
- Endo, J. (2010). El conflicto colombo-venezolano en los medios: un aporte metodológico para su análisis. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(10), 4-10.
- Escobar, G. (2006). Legitimidad de las Fuerzas Militares como garante de los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(2), 18-30.
- Espitia, F. (2007). Ambientes virtuales al servicio de la educación: una buena opción para las fuerzas militares. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(4), 60-63.
- Esquivel, R. (2012). Colombia: De la independencia a la indefensa nacional. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(14), 16-30.
- Esquivel, R. (2013). Colombia y la geopolítica del narcotráfico. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 8(15), 5-23.
- Esquivel, R. (2015). Intereses geopolíticos de Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(19), 71-86.
- Facò, R. (2013). El paradigma tecnológico en el proceso de transformación del Ejército Brasileño. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 8(15), 54-65.
- Fernández-Rodríguez, J. C. y Delgado-Morán, J. J. (2016). La mujer en el terrorismo suicida. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(22), 75-89.
- Franca de Faria, F. L. y Blanco Londoño, S. A. (2020). Análisis de la participación de los militares brasileños en la crisis migratoria de Venezuela. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 15(29), 179-201.
- Franchi, T., Lopes, R. y Cavalcante, K. (2016). Ejes de integración nacional y regional: el caso amazónico. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(21), 5-12.

- Gaitán, A. (2011). Computadores e internet en la guerra interestatal: ¿La consolidación de un nuevo poder militar en el siglo XXI? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(12), 22-34.
- Gaitán, A. (2012). La ciberguerra y sus generaciones: un enfoque para comprender la incidencia de las TIC en la guerra regular. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(13), 5-18.
- Gaitán, A. (2015). Cibernética en la guerra contemporánea: definición de nuevos escenarios estratégicos y operacionales. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(20), 117-131.
- Galvis, I. (2006). Nanotecnología: un nuevo escenario para la estrategia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(2), 24-30.
- Galvis, I. (2006). Seguridad y defensa en el gobierno corporativo. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(1), 106-117.
- Garate, R. (2013). Geopolítica regional de los recursos naturales ¿El agua fuente de vida o conflicto? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 8(15), 25-39.
- Garay, C. y Aldana, A. (2015). Aplicabilidad de las misiones de paz a partir de la consolidación del Derecho Internacional Humanitario en escenarios de postconflicto en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(20), 29-37.
- García, B. (2018). La formación histórica de la defensa en Ecuador. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(26), 23-46.
- García, J. (2014). Justicia transicional en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(17), 5-15.
- García, M. y Ripoll, A. (2015). Secuelas del paramilitarismo en Guatemala y Perú: una perspectiva comparada. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(20), 55-66.
- García, V. (2014). Las características de la reparación simbólica en épocas de transición. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(17), 35-46.
- Gardeazábal, J. (2008). Implicaciones geopolíticas del desarrollo de armas nucleares con fines político-militares por parte del estado de Israel. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(6), 28-33.
- Gardeazábal, J. (2009). La competencia de la Corte Penal Internacional en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 4(1), 12-17.
- Gardeazábal, J. (2010). De la reintegración y la justicia como instrumentos para la construcción de la paz. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(10), 30-37.

- Ghotme, R. y Palacios, L. (2015). Península del Sinaí: nuevo frente para la yihad. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(20), 19-28.
- Giner Alegría, C. A. y Delgado Morán, J. J. (2017). Consideraciones criminológicas sobre el perfil del *stalker* y el acecho mediante *ciberstalking*. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(24), 19-35.
- Gómez, J. (2013). Minería ilegal como amenaza más importante para la seguridad nacional: el caso de las FARC. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 8(15), 76-86.
- González, A. (2012). La guerra urbana como elemento articulador de la guerra de cuarta generación. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(14), 77-86.
- González, J. (2007). El modelo de autoevaluación: rumbo norte franco. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(4), 16-21.
- Gonzalvo, V. (2014). La noción jurídica del interés soberano y sus consecuencias para la concreción de una estrategia de seguridad nacional. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(18), 25-33.
- Guío, L. (2013). Colombia en un momento histórico para desarrollarse o correr el riesgo de perder la Amazonía. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 8(15), 41-52.
- Hernández, C. y Sanabria, P. (2015). Prácticas de gobierno corporativo en las organizaciones públicas: el caso del grupo social y empresarial del sector defensa de Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(20), 67-88.
- Hernández, E. (2012). El papel de la seguridad pública frente a los Derechos Humanos. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(13), 52-57.
- Hernández, E. (2014). Finanzas de la Ont-FARC: hacia la formulación de estrategias de debilitamiento y reducción. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(17), 57-64.
- Hernández, H. (2015). La revolución tecnológica militar: una mirada crítica. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(20), 103-115.
- Ibáñez, J. (2008). Centenario de la Escuela Superior de Guerra, *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(6), 4-13.
- Jaramillo, M. (2010). La seguridad humana y el caso Sudán. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(9), 25-32.
- Jaramillo, M. (2010). Perú y su seguridad política: una visión desde el realismo subalterno. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(10), 61-69.
- Jaramillo, M. (2011). Consolidación democrática y conflicto armado en Centroamérica: 20 años después. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(11), 15-26.

- Jaramillo, M. (2012). La proliferación estatal: Kosovo, Sudán del Sur y ¿Azawad? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(13), 20-28.
- Jaramillo, M. (2012). Los escenarios de la seguridad en Colombia: Una propuesta de estudio prospectivo. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(14), 44-57.
- Kouloglou, N. (2020). Militarization of the State in Mexico: Perspectives from the Administrations of Felipe Calderón (2006-2012) and Enrique Peña Nieto (2012-2018). *Estudios en Seguridad y Defensa*, 15(29), 71-93.
- Koutoudijian, A. (2008). La política de defensa nacional en la actual situación sudamericana. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(5), 34-53.
- Ljodal, T. y Palma, O. (2009). Visita de Rusia al mar Caribe: geopolítica, diplomacia y poder naval. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 4(7), 19-26.
- Lopera, J. (2010). El perdón: de los “hacedores de paz” a los “defensores de los derechos humanos”. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(9), 55-62.
- Lopera, J. (2010). La multidimensionalidad del concepto de seguridad: breve acercamiento al caso de Bolivia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(10), 51-60.
- Lopera, J. (2011). Acción integral en Afganistán. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(11), 28-35.
- López de Alba, A. (2014). Reflexiones sobre el impacto del comportamiento mediático en las políticas de seguridad en México. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(17), 65-77.
- López, E. B. (2018). Política de defensa de la nación de Guatemala: una visión estratégica. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(26), 47-57.
- Luque Juárez, J. M. (2019). Las amenazas híbridas en contra de las democracias abiertas. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(27), 115-137.
- Marincovich, S. (2017). Transformación de las FARC y su convergencia con el crimen organizado transnacional en un escenario de posacuerdo. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(23), 39-62.
- Mateus, A. (2011). La responsabilidad del superior en el Estatuto de Roma y en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(9), 41-48.
- Mejía Azuero, J. C. y Suárez Mendoza, A. (2020). ‘Justicia transicional’. ¿Un concepto construido o en formación? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 15(29), 159-177.
- Méndez Vélez, L.A., Gaitán Vanegas, S. y Fuquen Flautero, V. P. (2019). Los dominios de la guerra: una aproximación al nuevo escenario de la COVID-19. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(28), 237-257.

- Miño Vaca, J. O. (2017). La negociación en la resolución de conflictos: oportunidad para el Ejército ecuatoriano. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(24), 37-50.
- Molano, A. y Palma, M. (2010). La Corte Penal Internacional y su contribución a la consolidación del Régimen Penal Internacional. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(9), 5-24.
- Molano, A. (2009). Más allá del conflicto postconflicto y perpetuación de la violencia: diez ideas para una agenda de investigación. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 4(8), 9-16.
- Molano, A. (2009). Sudán y la Corte Penal Internacional: el precio de las buenas intenciones. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 4(7), 4-11.
- Molano, A. (2010). Casos de intervención de la Corte Penal Internacional. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(9), 33-39.
- Molano, A. (2010). Índice bibliográfico: Corte Penal Internacional. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(9), 49-53.
- Molano, A. (2011). Derecho Internacional y terrorismo: Radiografía del régimen jurídico internacional sobre terrorismo. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(11), 4-14.
- Molano, D. y Franco, J. (2007). La coordinación interagencial: el arma secreta de la seguridad democrática. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(3), 34-44.
- Monroy, M. (2015). El rol del Comité Internacional de la Cruz Roja: caso Montes de María, periodo 2002-2012. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(19), 17-27.
- Montero Moncada, L. A. y Velandia García, M. P. (2019). Strategy in the Making: Russia-NATO Relations under Strategic Competition. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(27), 91-114.
- Montero, A. (2006). Doctrina de infiltración para inteligencia contraterrorista. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(1), 31-49.
- Montoya, M. (2007). La acción integral: una estrategia para ganar la guerra. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(3), 18-24.
- Moreno, P. (2008). Tecnología biométrica con huellas digitales. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(11), 52-57.
- Murcia Orenes, S. (2019). El Sistema penitenciario español desde un paradigma criminológico. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(27), 23-41.
- Murillo, C. (2016). La seguridad centroamericana y el Tratado Marco de Seguridad Democrática. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(22), 61-73.

- Nicolás García, J. N. (2019). Los informes de inteligencia como medios de prueba: caso Europol. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(27), 43-63.
- Nikolaevich, V. (2018). Sobre los principales aspectos de la seguridad nacional de la Federación de Rusia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(25), 175 - 181.
- Noboa González, M.F. (2019). Inteligencia estratégica en tiempos líquidos: una reflexión en clave crítica. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(28), 217-236.
- Olaya, R. (2014). Análisis de la amenaza en Corea del Norte en modificación de las políticas de seguridad y defensa de Japón (2003-2013). *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(18), 87-97.
- Ortega Guzmán, L. F. & Gil Osorio, J. F. (2020). El sistema de derecho operacional: Una reflexión sobre la aplicación del pensamiento sistemático basado en Niklas Luhmann y su aplicación al derecho operacional. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 15(29), 129-157.
- Ortega, J. A. (2018). Seguridad y defensa nacional en México. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(26), 141-152.
- Ortiz-Arellano, E. (2020). La amenaza del terrorismo: derroteros para el mundo y México. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 15(29), 47-70.
- Osorio, L. H. (2016). Marco para la logística operativa naval. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(21), 63-72.
- Ospina, C. A. (2016). ¿Fueron las Farc derrotadas militarmente? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(22).
- Palma, M. (2009). La Corte Penal Internacional en África: la dirección política de su intervención. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 4(8), 4-8.
- Palma, O. (2008). La transformación de la guerra y la naturaleza de las fronteras. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(5), 16-23.
- Palma, O. (2008). Los obstáculos tecnológicos para el terrorismo de destrucción masiva. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(6), 20-27.
- Parra Cárdenas, H., Fernández Lorenzo, A. y Recalde Herrera, L. (2017). Directrices para la gestión de la Ciberseguridad utilizando el estándar ISO/ECT 27032. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(24), 99-111.
- Patiño, C. (2014). La competencia multipolar en un mundo en riesgo ¿Cómo se caracterizan los Estados potencias en el Sistema Internacional del siglo XXI? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(18), 35-49.

- Payá Santos, C. A. (2017). *Sesgos cognitivos en el análisis de inteligencia. Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(23), 63-79.
- Payá-Santos, C. A. y Delgado-Morán, J. J. (2016). El uso del ciberespacio para infringir el terror. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(22), 91-108.
- Payá-Santos, C. A., Delgado-Morán, J. J. y Fernández-Rodríguez, J. C. (2015). Los medios de producción de inteligencia, en el análisis actual de los conflictos. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(20), 5-17.
- Pedraza, N. (2015). Componentes ontológicos en la caracterización de la Fuerza Pública como víctima en el conflicto armado colombiano. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(19), 51-60.
- Perera, F. S., Núñez-Argueta, K., & Smith, E. F. (2020). Assessing progress on women's inclusion in peacekeeping in Latin America. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 15(30), 253-271.
- Pérez, J. A. (2016). El conflicto con el Perú 1932-1933 y el inicio de la política de industrialización en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(21), 27-43.
- Pieschacón, A. y Rincón, A. (2011). De la experiencia al conocimiento, un modelo de estudio de casos para el contexto militar. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(12), 64-73.
- Pinheiro da Cunha, R., Ferreira Glaser, E. y Moutinho Vaz, C. A. (2016). A nova governança global e a representatividade regional no Conselho de Segurança das Nações Unidas: o alcance da América Latina e Caribe. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(21), 13-26.
- Piñeiro, L. y Muñoz, L. (2014). Colombia: Su agenda de seguridad y el Consejo de Defensa Suramericano (2002-2014). *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(18), 61-76.
- Pinzón, A. F. (2019). Colombia y Ecuador: lineamientos estratégicos contemporáneos para la seguridad ambiental fronteriza. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(28), 281-305.
- Poloti, A. (2012). El asunto de las poblaciones indígenas: de geopolítica a políticas geográficas. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(14), 32-43.
- Pryor, M. (2014). Relación entre el terrorismo y las nuevas guerras en la doctrina de seguridad de los Estados Unidos. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(18), 77-86.
- Quintana Jiménez, A. E. (2017). La gobernanza de la seguridad en un mundo globalizado. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(23), 81-96.
- Ramírez Benítez, E. P. y Jiménez Reina, J. (2017). Israel: la transformación estratégica - militar frente a nuevas amenazas. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(24), 113-133.

- Ramírez, J. y Alzate, L. (2015). La Corte Penal Internacional y la situación en Colombia: ¿activaría su jurisdicción? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(20), 39-54.
- Ramírez, M. (2006). Un recorrido por la política de Defensa y Seguridad democrática. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(2), 12-17.
- Ramírez, M. (2007). Notas para una doctrina en el postconflicto. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(4), 30-39.
- Reshke, R. (2008). Ciencias y tecnología; tendencias y dinámicas: implicaciones para ejércitos futuros. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 3(6), 14-19.
- Rincón, A. (2009). Creando escenarios de reconciliación: desafíos de la Ley de Justicia y Paz. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 4(8), 25-28.
- Roa, D. (2012). Política exterior colombiana: ¿preparando el camino para una salida negociada al conflicto? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(13), 29-34.
- Rodríguez, H. (2007). La investigación científica en la educación militar. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(4), 10-15.
- Rodríguez Samora, D., Pulido Blasi, C., Peralta Romero, N., y Díaz Velásquez, C. (2020). Nuevas miradas al rol de las mujeres en el Sistema de Drogas Ilícitas: enfoque de género y participación de mujeres policías. *Estudios en Seguridad y Defensa* 15(30), 353-371.
- Romero, J. y Gardeazábal, J. (2010). Aspectos comparativos de la reintegración según "el deber ser" en el marco de un proceso de paz frente a la reintegración de mandos medios de las Farc-Ep en un contexto de conflicto. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(10), 4-10.
- Romero, J. y Gardeazábal, J. (2010). Del estado del arte y la experiencia internacional en materia de reintegración. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(10), 21-29.
- Romero, J. y Gardeazábal, J. (2010). Evolución y antecedentes históricos de la reintegración en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 5(10), 11-19.
- Romero, J. (2007). Relaciones civiles-militares en América Latina, el control civil sobre los militares y la ampliación de las actividades profesionales de los militares. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(3), 6-17.
- Romero, J., Bernal, A., Velandia, J. y Ardila, C. (2009). Desafíos y perspectivas del proceso de desarme, desmovilización y reintegración: criterios para un programa de DDR. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 4(8), 29-34.
- Rosania, N. (2009). El Consejo de Defensa Suramericano. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 4(7), 27-33.

- Ruiz, J. (2007). Acción integral, hacia una doctrina unificada. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(3), 26-32.
- Saavedra, B. (2018). La Política de Defensa de Estados Unidos en la era Trump. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(24), XX-XX
- Sánchez, J. (2011). Bandas criminales: continuación de la violencia con los mismos medios. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(11), 36-50.
- Sánchez, J. (2011). Violencia, construcción de Estado y autodefensas. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(12), 36-49.
- Sánchez, J. (2012). Capital y control como fundamento del Estado y su relación con la violencia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(13), 44-50.
- Santos-Barón, M. A. (2020). Dinámicas territoriales de seguridad en La Guajira, el Amazonas y el Vichada (2017-2020). *Estudios en Seguridad y Defensa*, 15(29), 95-127.
- Silva, A. (2020). Agresiones a mujeres líderes en Colombia: liderazgos que nacen, crecen, se reproducen, pero no mueren. *Estudios en Seguridad y Defensa* 15(30), 327-352.
- Soares, L.H. y Batista Córdova, R. (2019). Relações de violência, medo e identidades em um contexto líquido: análise da situação brasileira. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(27), 139-169.
- Solaache-Jaureguizar, J. B. (2019). Administración de la información en Panamá: una revisión normativa. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(28), 329-351.
- Soltau, J. (2012). Un proyecto geopolítico para Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 7(14), 59-67.
- Soto, J. (2018). Un dilema político: estrategia de seguridad nacional o una política de defensa, una propuesta para el caso de Chile. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(25), 115-150.
- Tapia, M. A. (2017). El ciclo de planeamiento de la defensa nacional en la República Argentina. Una aproximación analítica. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 12(24), 51-98.
- Teruel Fernández, C. (2019). La organización de las Fuerzas Armadas españolas y el régimen retributivo del personal militar. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 14(27), 65-89.
- Torrijos, V. (2006). Dinámica de la amenaza terrorista múltiple – ATM. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(1), 88-104.
- Torrijos Rivera, V. y Marín Osorio, I. F. (2020). Dinámicas del Crimen organizado transnacional durante la pandemia: comportamientos de adaptación y resistencia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 15(29), 27-45.

- Ugarte, J. M. (2016). Relaciones civiles/militares en Argentina, Brasil y Chile: progresos, hechos y dificultades subsistentes. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 11(22), 25-60.
- Ugarte, J. M. (2018). La Política de Defensa Argentina. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(26), 59-83.
- Valencia, A. (2006). Estrategia de terror y su réplica. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(2), 4-10.
- Valencia, A. (2007). Filosofía para la educación militar. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(4), 4-8.
- Vargas, A. (2006). El terrorismo ¿Una variable inconclusa? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 1(1), 50-67.
- Vargas, A. (2007). La educación militar: factor estratégico en una democracia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(4), 40-46.
- Vargas, J. (2011). La victoria: un modelo teórico entre lo militar y lo político. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(12), 58-63.
- Vargas, J. (2011). Motivaciones y causas de la guerra: una reinterpretación del neorrealismo de Stephen Van Evera. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(12), 51-57.
- Vargas, J. (2011). Un orden mundial cambiante y altamente inestable. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 6(11), 52-62.
- Vásquez, M. (2007). Premisa permanente en el CEMIL: generar apertura educativa. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 2(4), 52-58.
- Velandia, F. (2014). Evaluación de la política pública educativa en operaciones de mantenimiento de paz, en un escenario de postconflicto en Colombia. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 9(17), 17-33.
- Weiss, C., & Rey Pinto, E. M. (2020). Twenty Years After UNSCR 1325: Equal Access to Military Education in the Western Hemisphere? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 15(30), 303-325.
- Zelesco Barretto, R. (2018). Organizações internacionais regionais e manutenção da paz: uma nova exceção à proibição geral de uso da força? *Estudios en Seguridad y Defensa*, 13(26), 101-123.
- Zuluaga, P. (2015). El contexto de la necesidad militar en el conflicto colombiano. *Estudios en Seguridad y Defensa*, 10(19), 39-49.

POLÍTICA EDITORIAL

La revista científica *Estudios en Seguridad y Defensa* es una publicación abierta a la discusión y difusión de trabajos teóricos e investigaciones prácticas en el área de la seguridad y la defensa nacionales. Como tal, la revista interactúa constantemente con instituciones académicas nacionales e internacionales que ven en nuestra publicación la posibilidad de difundir los resultados de los proyectos y actividades desarrolladas por sus equipos de investigación. Así mismo, se ha posicionado como una referencia obligada para quienes quieran profundizar en asuntos de interés nacional e internacional de carácter político y militar.

Todos los artículos publicados en la revista deben ser originales o inéditos y no deben estar postulados simultáneamente en otras revistas u órganos editoriales. La revista se reserva los derechos de autor y como tal, la reproducción de los documentos en otros medios impresos y/o electrónicos debe estar autorizada por el Editor y debe incluir la anotación "Se publica con autorización de la revista *Estudios en Seguridad y Defensa*".

Las tesis e ideas expuestas en los artículos son de exclusiva responsabilidad de los autores y no reflejan necesariamente el pensamiento del Comando General de las Fuerzas Militares, tampoco de la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" o de la Vicedirección de Investigación.

Para reproducción de artículos:

Apellido, N. (Año). Título del artículo. *Estudios en Seguridad y Defensa*, Vol. XX(-No.), XX-XX

EDITORIAL POLICY

The scientific journal *Estudios en Seguridad y Defensa* is a publication open to the discussion and dissemination of theoretical works and practical research in the area of National Security and Defense. As such, the journal constantly interacts with national and international academic institutions that see in our publication the possibility of disseminating the results of the projects and activities developed by their research teams. Likewise, it has positioned itself as an obligatory reference for those who wish to delve deeper into national and international political and military issues of interest.

All articles published in the journal must be original or unpublished and must not be simultaneously submitted to other journals or editorial bodies. The journal reserves the copyright and as such, the reproduction of the documents in other printed and/or electronic media must be authorized by the editor and must include the annotation "Published with the authorization of the journal *Estudios en Seguridad y Defensa*".

The theses and ideas expressed in the articles are the exclusive responsibility of the authors and do not necessarily reflect the thinking of the General Command of the Military Forces, nor of the Colombia War College "General Rafael Reyes Prieto" or of the Vice-Directorate of Research.

For reproduction of articles:

Last name, N. (Year). Title of the article. *Estudios en Seguridad y Defensa*, Vol. XX(No.), XX-XX.

POLÍTICA DE REDAÇÃO

A revista científica *Estudios en Seguridad y Defensa* é uma publicação aberta à discussão e divulgação de trabalhos teóricos e de pesquisa prática na área de Segurança e Defesa Nacional. Como tal, a revista interage constantemente com instituições acadêmicas nacionais e internacionais que veem em nossa publicação a possibilidade de divulgar os resultados dos projetos e atividades desenvolvidos por suas equipes de pesquisa. Da mesma forma, ela se posicionou como referência obrigatória para aqueles que querem se aprofundar em assuntos de interesse político e militar nacional e internacional.

Todos os artigos publicados na revista devem ser originais ou inéditos e não devem ser submetidos simultaneamente a outros periódicos ou órgãos editoriais. A revista reserva os direitos autorais e, como tal, a reprodução dos documentos em outros meios impressos e/ou eletrônicos deve ser autorizada pelo editor e deve incluir a anotação “Publicada com a autorização da revista *Estudios en Seguridad y Defensa*”.

As teses e idéias apresentadas nos artigos são de responsabilidade exclusiva dos autores e não refletem necessariamente o pensamento do Comando Geral das Forças Militares, nem da Escola Superior de Guerra “General Rafael Reyes Prieto” ou da Vice-Direção de Pesquisa.

Para reprodução de artigos:

Sobrenome, N. (Ano). Título do artigo. *Estudios en Seguridad y Defensa*, Vol. XX(No.), XX-XX.

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, _____, identificado(a) con el documento de identidad _____ número _____ de _____, quien para el presente efecto se denominará el **CEDENTE**, manifiesto mi voluntad de ceder, gratuitamente, a la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" denominada como **CESIONARIO**, los derechos patrimoniales del producto de investigación: _____ según el artículo 2 de la ley 23 de 1982 de mi autoría titulado: " _____ " producto del proyecto de investigación denominado " _____ " desarrollado dentro del grupo de investigación " _____ " de la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto".

Por lo anterior a través de la presente transfiero de manera total y sin limitación alguna a la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" los derechos patrimoniales que le corresponden sobre la obra " _____ " .

Lo anterior conforme a la Ley 1450 de 2011 "Artículo 30. Derechos Patrimoniales de Autor que modifica el artículo 183 de la Ley 23 de 1982, el cual quedará así:

"Artículo 183. Los derechos patrimoniales de autor o conexos pueden transferirse por acto entre vivos, quedando limitada dicha transferencia a las modalidades de explotación previstas y al tiempo y ámbito territorial que se determinen contractualmente. La falta de mención del tiempo limita la transferencia a cinco (5) años, y la del ámbito territorial, al país en el que se realice la transferencia. Los actos o contratos por los cuales se transfieren, parcial o totalmente, los derechos patrimoniales de autor o conexos deberán constar por escrito como condición de validez. Todo acto por el cual se enajene, transfiera, cambie o limite el dominio sobre el derecho de autor, o los derechos conexos, así como cualquier otro acto o contrato que implique exclusividad, deberá ser inscrito en el Registro Nacional del Derecho de Autor, para efectos de publicidad y oponibilidad ante terceros. Será inexistente toda estipulación en virtud de la cual el autor transfiera de modo general o indeterminable la producción futura, o se obligue a restringir su producción intelectual o a no producir".

Por lo anterior la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto", adquiere el derecho de reproducción en todas sus modalidades, comprendida la

inclusión audiovisual; el derecho de transformación o adaptación, comunicación pública, distribución y, en general, cualquier tipo de explotación que de las obras se pueda realizar por cualquier medio conocido o por conocer. Mediante la presente manifestación realizó la transferencia total de mis derechos patrimoniales de autor, gratuitamente y sin esperar contraprestación alguna por parte del **CESIONARIO**.

Igualmente, manifiesto que el artículo en mención es de mi autoría, completamente original y de carácter exclusivo para la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"; por lo tanto, no existe impedimento para la cesión de los derechos a los que me refiero. Asimismo, me hago responsable de impugnar cualquier acusación de plagio, copia, reivindicación o reclamación del documento que entrego.

En virtud de la presente, el **CEDENTE** garantiza que es propietario integral de los derechos de explotación de la obra y en consecuencia garantiza que puede registrar la obra (ante la entidad competente, en Colombia y en el exterior), así como contratar y transferir los derechos aquí cedidos sin ningún tipo de limitación por no tener ningún tipo de gravamen, limitación o disposición. En todo caso, responderá por cualquier reclamo que en materia de derecho de autor se pueda presentar, exonerando de cualquier responsabilidad al **CESIONARIO**.

La Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto", institución de Educación Superior reconocida según código SNIES 2904 del Ministerio de Educación Nacional, quedando facultada para ejercer plenamente los derechos, anteriormente cedidos, en su actividad ordinaria de investigación y publicación. Con todo, en mi condición de autor, me reservo los derechos morales de la obra antes citada. En concordancia con lo anterior, suscribo este documento y actualizo mis datos de contacto, en el momento mismo que hago entrega del producto resultado de investigación a la Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto".

Expedido en la ciudad de _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

FIRMA DEL CESIONARIO

Representante legal

FIRMA DEL CEDENTE

Docente, Investigador o Estudiante

AUTHORS COPYRIGHT CONTRACT

I, _____, identified with the identity document _____ number _____ of _____, who for the present purpose will be called the **ASSIGNOR**, manifest my willingness to assign, free of charge, to the Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" named as **ASSIGNEE**, the Economic rights of the research product: _____ according to article 2 of Law 23 of 1982 of my editions entitled: _____ product of the so-called research project: _____ developed within the research group: _____ of the Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"

Therefore, I hereby transfer fully and without any limitation to the Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" the patrimonial rights that correspond to the work:

The foregoing in accordance with Law 1450 of 2011 "Article 30. Copyright Patrimonial Rights that modify Article 183 of Law 23 of 1982, which will read as follows:

"Article 183. The copyright or related patrimonial rights may be transferred by inter vivos act, said transfer being limited to the foreseen exploitation modalities and to the time and territorial scope that are contractually determined. The lack of mention of the time limits the transfer to five (5) years, and that of the territorial scope, to the country in which the transfer is made. The acts or contracts by which the copyright or related patrimonial rights are transferred, partially or totally, must be in writing as a condition of validity. Any act by which the domain over copyright or related rights is alienated, transferred, changed or limited, as well as any other act or contract that implies exclusivity, must be registered in the National Registry of Copyright, in order to effects of publicity and enforceability before third parties. Any stipulation by virtue of which the author transfers in a general or indeterminable way the future production or is obliged to restrict his intellectual production or not to produce"..

Therefore, the Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto" acquires the right of reproduction in all its forms, including audiovisual inclusion; the right of transformation or adaptation, public communication, distribution and, in general, any type of exploitation of the works that can be carried out by any known or unknown means. By means of this statement, I made the total transfer of my copyright, free of charge and without expecting any consideration from the **ASSIGNEE**.

Likewise, I declare that the paper in question is my own, completely original and exclusively for the Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"; therefore, there is no impediment to the transfer of the rights to which I refer. Likewise, I am responsible for contesting any accusation of plagiarism, copying, vindication or claim of the document that I deliver.

By virtue of this, the **ASSIGNOR** guarantees that it is the full owner of the exploitation rights of the work and consequently guarantees that it can register the work (before the competent entity, in Colombia and abroad), as well as contract and transfer the rights assigned here without any limitation for not having any type of encumbrance, limitation or provision. In any case, it will respond for any claim that may be presented regarding copyright, exonerating the **ASSIGNEE** of any responsibility.

La Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto", Higher Education Institution recognized according to SNIES code 2904 of the Ministry of National Education, being empowered to fully exercise the rights, previously assigned, in its ordinary activity of research and publication. However, as an author, I reserve the moral rights of the work. In accordance with the above, I sign this document and update my contact information, while I deliver the product resulting from the investigation to the Escuela Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto".

Issued in the city of _____ at _____ days of the month _____ of the year _____.

ASSIGNEE'S SIGNATURE

Legal Representative

ASSIGNOR'S SIGNATURE

Professor, Researcher, Student

qualquer tipo de exploração das obras que possa ser realizada por quaisquer meios conhecidos ou desconhecidos. Por meio deste comunicado, efetuei a transferência total de meus direitos autorais, gratuitamente e sem esperar qualquer contraprestação da **CESSIONÁRIA**.

Da mesma forma, declaro que o artigo em questão é meu, totalmente original e exclusivo para o Colégio Superior de Guerra "General Rafael Reyes Prieto"; portanto, não há impedimento à transmissão dos direitos a que me refiro. Da mesma forma, sou responsável por contestar qualquer acusação de plágio, cópia, reclamação ou reclamação do documento que entrego.

Em virtude disso, a **CEDENTE** garante que é titular plena dos direitos de exploração da obra e, conseqüentemente, garante que poderá registrar a obra (perante o órgão competente, na Colômbia e no exterior), bem como contratar e transferir os direitos aqui atribuído sem qualquer limitação por não ter qualquer tipo de gravame, limitação ou disposição. Em qualquer caso, responderá por qualquer reclamação que venha a ser apresentada a respeito de direitos autorais, exonerando a **CESSIONÁRIA** de qualquer responsabilidade.

O Colégio de Guerra "General Rafael Reyes Prieto", instituição de Ensino Superior reconhecida segundo o código SNIES 2904 do Ministério da Educação Nacional, podendo exercer integralmente os direitos, previamente atribuídos, na sua atividade ordinária de pesquisa e publicação. No entanto, como autor, reservo os direitos morais da obra acima mencionada. Em conformidade com o anterior, assino este documento e atualizo meus dados de contato, ao mesmo tempo em que entrego o produto de pesquisa ao Colégio de Guerra General Rafael Reyes Prieto.

Emitido na cidade de _____ no dia _____ do mês de _____ do ano _____.

ASSINATURA DA CESSIONÁRIA
Representante legal

ASSINATURA DO CEDENTE
Professor, Pesquisador ou Aluno





esdeguecol



@esdegue



Escuela Superior
de Guerra



Escuela Superior
de Guerra



Escuela Superior
de Guerra



esdeguecol



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA
"General Rafael Reyes Prieto"

#Esdegue

Carrera 11 No. 102-50
Conmutador 620 4066
Bogotá, D.C., Colombia

ISO 9001:2015

BUREAU VERITAS
Certification

