POLÍTICA PÚBLICA SECTORIAL

DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO
para el personal uniformado de la Fuerza Pública

2018-2027

MINDEFENSA

Viceministerio para las Políticas y Asuntos Internacionales | **Dirección de Derechos Humanos y D.I.H.**

Ministro de Defensa Nacional
Luis Carlos Villegas Echeverri

Comandante General de las Fuerzas Militares
General Alberto José Mejía Ferrero

Comandante del Ejército Nacional
General Ricardo Gómez Nieto

Comandante de la Armada Nacional
Vicealmirante Ernesto Durán González

Comandante de la Fuerza Aérea
General Carlos Eduardo Bueno Vargas

Director General de la Policía Nacional
General Jorge Hernando Nieto Rojas

Segundo Comandante y Jefe de Estado Mayor Conjunto de las Fuerzas Militares
Mayor General Juan Bautista Yepes Bedoya

Secretario General del Ministerio de Defensa
Dr. Luis Manuel Neira Núñez

Viceministro para las Políticas y Asuntos Internacionales
Dr. Aníbal Fernández de Soto Camacho

Viceministra para la Estrategia y Planeación
Dra. Mariana Martínez Cuellar

Viceministro del Grupo Social y Empresarial de la Defensa
General (RA) José Javier Pérez Mejía

Secretaria de Gabinete
Dra. Silvia Delgado Maldonado

Director de Derechos Humanos y DIH del Ministerio de Defensa Nacional
Coronel Marco Antonio Castillo Velasco

Coordinadora Grupo de Doctrina y Asesoría Jurídica Dirección de Derechos Humanos
Mayor Elena María Lenis Peñuela

AGRADECIMIENTOS

El Ministerio de Defensa Nacional agradece el apoyo brindado por la Doctora Martha Ordoñez Vera Consejera Presidencial para la Equidad de la Mujer y a su asesora Anne Paola Mendoza González, por el apoyo técnico brindado a través de la consultoría suministrada por la politóloga licenciada en ciencias sociales Liliana Gómez Pulido, en la revisión final de esta política y la construcción mancomunada del plan de acción de la misma.

Asimismo, se agradece a la señora Brigadier General Clara Esperanza Galvis Díaz su permanente acompañamiento.

Autor
Mayor Elena María Lenis Peñuela
Abogada – Magister en Derecho
Oficial Fuerza Aérea

1 PRESENTACIÓN 5

2 EL SECTOR DEFENSA EN CLAVE DE GÉNERO 7

2.1 Marco Normativo 7

2.2 Delimitación Conceptual 13

2.2.1 Enfoque basado en Derechos Humanos

2.2.2 Enfoque Diferencial

2.2.3 Enfoque de Género

2.2.4 Masculinidades alternativas o corresponsables

2.3 Contexto. Las Mujeres en la Fuerza Pública Colombiana 19

2.3.1 Características y contexto del ingreso de las mujeres uniformadas al Sector Defensa

2.3.2 Pie de fuerza femenino en la actualidad

2.3.3 Estrategias y acciones afirmativas en asuntos relacionados con los enfoques de género y diferencia

3 LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA SECTORIAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO (TEG) 49

3.1 Principios 50

3.2 Objetivos 51

3.2.1 Objetivo general

3.2.1. Objetivos específicos

3.3 Líneas de Acción de la Política Pública Sectorial 52

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

3.3.2 Protección y garantía de los derechos humanos con enfoque de género y diferencial

3.3.3 Participación efectiva de las mujeres en la Fuerza Pública

3.3.4 Institucionalización del enfoque de género en el Sector Defensa

3.3.5 Gestión del conocimiento en asuntos relacionados con género

3.3.6 Comunicación estratégica con enfoque de género y diferencial

3.3.7 Cooperación y alianzas estratégicas

3.4 Monitoreo y Evaluación 68

GLOSARIO 69

ABREVIATURAS Y SIGLAS 70

BIBLIOGRAFÍA 71

ANEXO TÉCNICO 1 74

1 PRESENTACIÓN

DR. LUIS CARLOS VILLEGAS ECHEVERRI
Ministro de Defensa Nacional

El Ministerio de Defensa Nacional se encuentra totalmente comprometido con el acatamiento y cumplimiento de la normativa nacional e internacional, en todos los campos de su competencia, en razón de su naturaleza constitucional; ello ha sido demostrado, no solo con la expedición de diferentes herramientas que permiten materializar muchas de dichas obligaciones, sino con la inclusión efectiva de las mismas a la institucionalidad.

De allí que, en aras de mantenerse a la vanguardia de los temas que atañen al mejoramiento de la calidad de vida de sus integrantes, así como de los derechos que les asisten en el marco normativo especial y general, este Ministerio ha considerado de total relevancia realzar los asuntos relacionados con la equidad de género, el enfoque diferencial y la prevención de la violencia sexual al interior de la Fuerza Pública, con el único propósito de propender por el goce efectivo de los derechos.

Los aspectos que aborda esta Política van encaminados a promover la equidad de género al interior de la Fuerza Pública, así como a prevenir situaciones de violencias basadas en género al interior de cada una de las Fuerzas Militares (FF.MM.) y la Policía Nacional, y fortalecer el trabajo descentralizado alrededor de esta temática.

De forma paralela, busca incentivar la participación equitativa de los géneros, teniendo en cuenta el enfoque de género y diferencial, en el aumento del pie de fuerza al interior de la Fuerza Pública, en cada uno de los cuerpos y especialidades que en ella existen. Así como la cooperación con diferentes instituciones estatales y no estatales, tanto a nivel nacional como internacional que le permitan a este Sector retroalimentarse de buenas prácticas en la implementación de las temáticas arriba relacionadas.

Por tanto, el enfoque de la política se basa en aspectos como las competencias profesionales y militares, y las necesidades institucionales, además de las condiciones particulares de género, con el fin de garantizar el cumplimiento de la Política pública de equidad de género para las mujeres y el marco normativo nacional e internacional.

Lo anterior se desarrolla con base en la experiencia que, en materia de equidad de género, enfoque diferencial y casos de violencia (sexual, física, psicológica, económica o patrimonial), ha tenido este sector durante su evolución institucional.

Finalmente, se podrá evidenciar, a través de los objetivos específicos y sus acciones estratégicas, por un lado, los principios sobre los que se basa la presente política (interculturalidad, participación, igualdad, no discriminación, reconocimiento de la diversidad, autonomía y empoderamiento), desde los enfoques basados en derechos humanos, de género y diferencial. Por el otro lado, el compromiso de este sector por avanzar durante el próximo cuatrienio en la formulación de diagnósticos y el establecimiento de estrategias que permitan hacerle frente a las necesidades y a los nuevos retos que se presenten, contribuyendo así al bienestar de la Fuerza Pública y al cumplimiento efectivo de su misionalidad.

2 EL SECTOR DEFENSA EN CLAVE DE GÉNERO

2.1 Marco Normativo

La incorporación del enfoque de género en las entidades que hacen parte del estado colombiano ha sido respaldada por un conjunto de referentes normativos, creados en el marco del Sistema Internacional de Derechos Humanos para el reconocimiento y garantía de los derechos de las mujeres en su diversidad. Estos instrumentos, al ser ratificados por Colombia, han generado una serie de compromisos institucionales, los cuales se deben acoger y materializar en normatividad, políticas públicas, planes, programas, y proyectos viables y sostenibles.

A continuación, se detallará el marco normativo internacional, nacional y sectorial, relacionado con los temas abordados por esta política sectorial:

Tabla 1.
Marco normativo internacional.

INSTRUMENTO	TEMÁTICAS RELACIONADAS
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) (1979)	Esta Convención compromete a los Estados a tomar medidas legislativas y de política pública, las cuales contribuyan a una vida libre de discriminación para las mujeres.
Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas y degradantes (1984)	Esta Convención establece que todo Estado Parte tomará medidas legislativas, administrativas, judiciales o de otra índole, eficaces para impedir los actos de tortura en todo territorio que esté bajo su jurisdicción.
Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer - Convención de Belem do Para (1994)	Este instrumento otorga lineamientos sobre el concepto, la tipología y los ámbitos de las violencias contra las mujeres. A su vez, establece responsabilidades a los Estados, como garantes del derecho a una vida libre de violencias basadas en el género.
Conferencia Mundial de la Mujer de las Naciones Unidas en Beijing (1995)	La Declaración y Plataforma de Acción de Beijing establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales: – La mujer y la pobreza – Educación y capacitación de la mujer – La mujer y la salud – La violencia contra la mujer – La mujer y los conflictos armados – La mujer y la economía – La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones – Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer – Los derechos humanos de la mujer – La mujer y los medios de difusión – La mujer y el medio ambiente – La niña.
Consejo Económico y Social de Naciones Unidas (1997)	Plantea el concepto de transversalidad o mainstream de género.
Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2000)	Es el marco jurídico, político e histórico que reconoce la importancia de la participación de las mujeres y la inclusión de la perspectiva de género en las negociaciones de paz, la planificación humanitaria, las operaciones de mantenimiento de la paz, la consolidación de la paz en las situaciones posteriores a un conflicto y la gobernanza. Además, alude a la protección especial que necesitan las mujeres frente a la violencia sexual e insta a los Estados Miembros a velar por que aumente su representación en todos los niveles de adopción de decisiones de las instituciones y los mecanismos nacionales, regionales e internacionales para la prevención, la gestión y la solución de conflictos.

INSTRUMENTO	TEMÁTICAS RELACIONADAS
Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar trata de personas, especialmente de mujeres y niños (2000)	Los fines del presente Protocolo son: a. Prevenir y combatir la trata de personas, prestando especial atención a las mujeres y los niños. b. Proteger y ayudar a las víctimas de dicha trata, respetando plenamente sus derechos humanos. c. Promover la cooperación entre los Estados Parte para lograr esos fines.
Resolución 1820 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2008)	La resolución identifica la violencia sexual como una amenaza para la paz y la seguridad internacionales, la cual necesita una respuesta desde el punto de vista de la seguridad. Reconoce la violencia sexual como táctica de guerra, ya sea cuando se utiliza de forma sistemática para lograr fines militares o políticos, o cuando se recurre a ella de manera oportunista por motivos culturales o escudándose en la impunidad.
Resolución 1888 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2009)	La aportación de conocimientos especializados y la mejora de la coordinación entre las/os diferentes interesadas/os implicadas/os en la respuesta a la violencia sexual asociada a las situaciones de conflicto.
Resolución 1889 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2009)	Insta a establecer indicadores mundiales, reitera el mandato de aumentar la participación de las mujeres y refuerza los llamamientos a incorporar la perspectiva de género en todos los procesos de adopción de decisiones, especialmente en las fases iniciales de consolidación de la paz después de un conflicto.
Resolución 1960 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2010)	Proporciona un sistema de rendición de cuentas para acabar con la violencia sexual asociada a situaciones de conflicto. La resolución exige elaborar listas de agresores e informes anuales sobre sospechosos de cometer o ser responsables de actos de violencia sexual.
Resolución 2106 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2013)	Los Estados Miembros y entidades de las Naciones Unidas deben hacer más para implementar los mandatos anteriores y combatir la impunidad por estos crímenes.
Resolución 2122 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2013)	Los Estados Miembros y las entidades de las Naciones Unidas se destacan por establecer un calendario de trabajo: se convocará una revisión de alto nivel en 2015 para evaluar el progreso en la aplicación de la Resolución 1325. Para preparar este examen se encargará un estudio global sobre este tema, el cual será incluido en el informe anual del Secretario General de 2015.
Resolución 2242 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas (2015)	Insta a los Estados Miembros a que, a la luz del examen de alto nivel, evalúen sus estrategias y su asignación de recursos para la implementación de la agenda sobre las mujeres, la paz y la seguridad, reitera su llamamiento a los Estados Miembros para que velen por una mayor representación de las mujeres en todos los niveles de decisión de las instituciones y mecanismos nacionales, regionales e internacionales de prevención y solución de conflictos, alienta a quienes apoyan los procesos de paz a que faciliten la inclusión significativa de las mujeres en las delegaciones de las partes negociadoras en las conversaciones de paz.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2.
Marco normativo nacional.

INSTRUMENTO	TEMÁTICAS RELACIONADAS
Constitución Política de Colombia (1991)	**Artículo 13.** Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. **Artículo 40.** [...] Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública. **Artículo 43.** La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. **Artículo 53.** [...] Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.
Ley 51 de 1981	Ratificación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés).
Ley 82 de 1993	Desarrolla un marco normativo que ordena al Estado apoyar a las mujeres cabezas de familia.
Ley 248 de 1995	Ratificación de la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Convención de Belem do Para.
Ley 581 de 2000	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público.
Sentencia C-371 de 2000	La Corte Constitucional se pronunció en esta sentencia sobre el concepto de acciones afirmativas, como medidas institucionales diferenciadas para la atención de grupos poblacionales que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad y desigualdad social.
Ley 679 de 2001	Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.

INSTRUMENTO	TEMÁTICAS RELACIONADAS
Ley 731 de 2002	Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.
Ley 750 de 2002	Por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.
Ley 800 de 2003	Por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.
Ley 1146 de 2007	"Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de violencia sexual y atención integral de niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente". En el Capítulo III, establece disposiciones relacionadas con la atención en salud para niños, niñas y adolescentes, víctimas de abuso sexual, la responsabilidad de los actores del Sistema General en Salud, tanto público como privado, así como de los hospitales y centros de salud de carácter público, quienes están en la obligación de prestar atención médica de urgencia integral en salud a través de profesionales y servicios especializados.
Ley 1257 de 2008	"Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres". Es reglamentada por los decretos nacionales 4463 de 2011; 4796 de 2011; 4798 de 2011 y 4799 de 2011.
Ley 1448 de 2011	"Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones." (Art.3, 38, 154-ss.). Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley, se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.
Resolución 459 de 2012	Adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.
Ley 1719 de 2014	Por la cual se toman medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial, la violencia sexual con ocasión del conflicto armado.
Ley 1761 del 6 de julio 2015	Por la cual se crea el tipo penal de Feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely).
Decreto No. 1480 del 5 de agosto de 2014	Por el cual se decreta el 25 de mayo como el día Nacional por la dignidad de las mujeres víctimas de violencia sexual, en el Marco del Conflicto Armado Interno.
CONPES (Consejo Nacional de Política Económica y Social) 161 del 12 de marzo de 2013	Equidad de Género para las Mujeres "[...] este documento CONPES presenta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y precisa el plan de acción indicativo para el período 2013-2016, el cual incluye el Plan integral para garantizar una vida libre de violencias.". (p. 2)

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.
Marco normativo sectorial.

INSTRUMENTO	TEMÁTICAS RELACIONADAS
Decreto 1790 de 2000	Manejo de personal de las Fuerzas Militares.
Decreto 1791 de 2000	Manejo de personal de las Policía Nacional.
2017	Política Integral de Derechos Humanos (DD.HH.) y Derecho Internacional Humanitario (DIH) del Ministerio de Defensa.
2010	Política de Derechos Sexuales y reproductivos, equidad y violencia basada en género, salud sexual y reproductiva, con énfasis en VIH.
Directiva No. 11 del 21 de julio de 2010	"Cero Tolerancia contra actos de violencia sexual".
2015	Protocolo de la Fuerza Pública para la Prevención y Respuesta a la Violencia Sexual, particularmente en relación con el Conflicto Armado y su Cartilla Operativa.
Directiva Permanente No. 30 del 10 de marzo de 2015.	"Equidad de género para las mujeres de las Fuerzas Militares, garantías y respeto de sus derechos".
Directiva Permanente 20151110000277-MDN-CGFM-JEMC-SEMCFJI-JEDHDIH-23.1	"Lineamientos Estratégicos para las Fuerzas Militares en equidad de género, enfoque diferencial y prevención de violencia basada en género.

Fuente: Elaboración propia

2.2
Delimitación Conceptual

2.2.1
Enfoque basado en Derechos Humanos

Este enfoque permite ubicar a las personas en el centro del accionar institucional como ciudadanas y ciudadanos titulares de derechos, los cuales deben ser garantizados, en todas sus instancias, por el Estado. El enfoque basado en Derechos Humanos (EBDH) es:

> [...] **un marco conceptual que se fundamenta en las normas internacionales de derechos humanos y que operativamente está dirigido a promover y proteger los derechos humanos.**
>
> **Un prerrequisito del EBDH es la integración de los principios de derechos humanos en todas las tareas del desarrollo (definición de políticas, planificación estratégica, programación, financiación, ejecución de intervenciones y evaluación): 1) Universalidad, indivisibilidad, interdependencia e inalienabilidad de los derechos humanos.; 2) Igualdad y no discriminación (incluyendo igualdad de género); 3) Participación para el empoderamiento; 4) Transparencia y responsabilidad.** Asociación Pro Derechos Humanos de España, 2011, web

Pensar en clave de derechos humanos, no solo requiere acoger este conjunto de compromisos, principios e instrumentos internacionales, que se han incorporado progresivamente al estado colombiano, sino que, además, plantea la necesidad de materializar estos derechos por medio del diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de políticas públicas efectivas, las cuales permitan atender las necesidades institucionales y ciudadanas, relacionadas con la garantía de los derechos humanos en el país

En este caso, la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género (Secretaría Distrital de Planeación, 2011), reconoce a las mujeres y demás personas víctimas de discriminación y violencia de género, como sujetos de derechos que deben contar con igualdad de oportunidades para avanzar en la construcción de sus proyectos de vida y aportar, en equidad, al cumplimiento de la misión de la Fuerza a la que pertenecen. Por ello, partir del enfoque basado en derechos humanos permitirá potenciar las capacidades personales y colectivas de los integrantes de la Fuerza Pública, mientras se aporta al cumplimiento de la misión del Sector Defensa en sus niveles estratégicos, operativos y tácticos.

Ahora bien, es importante resaltar que "los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales" (ONU, 1993, web); y, aunque en la actualidad esta idea parece obvia, históricamente, las mujeres no han gozado de los mismos derechos que se les han adjudicado a los hombres, razón por la cual, aún se hace necesario implementar acciones diferenciadas que permitan reducir las brechas de desigualdad y garantizar el goce efectivo de los derechos humanos sin discriminación en razón del género.

2.2.2
Enfoque Diferencial

En consonancia con el enfoque anterior, es importante recordar que la Constitución Política de 1991 estableció que Colombia es un Estado Social y Democrático de Derecho, el cual reconoce la diversidad, y la pluralidad cultural y étnica de la ciudadanía colombiana, como una característica fundamental en la conformación de esta nación. Por ende, reconocer efectivamente esta diversidad requiere la incorporación del enfoque diferencial para la materialización de los derechos humanos, partiendo de las necesidades específicas que de esta diversidad o de su exclusión se deriven.

Por un lado, el enfoque diferencial es un marco conceptual que permite analizar las relaciones desiguales de poder que reproducen vulneraciones y discriminaciones contra sectores o grupos históricamente segregados. Por otro lado, desde una mirada más pragmática, expone la necesidad de impulsar acciones diferenciadas o afirmativas[1] por parte de la institucionalidad, las cuales permitan reducir las brechas de desigualdad que han afectado, de manera desproporcionada, a las personas en razón de su género, ciclo vital, etnia, habilidades físicas y cognitivas, identidad de género, orientación sexual, situaciones socioeconómicas y políticas, entre otras. Estas acciones afirmativas contribuyen a la generación de acciones en equidad para que los derechos humanos de estos grupos poblacionales excluidos sean reconocidos, garantizados o restituidos.

De acuerdo con lo anterior, el desarrollo conceptual que ha adelantado la jurisprudencia colombiana sobre este tema ha permitido la identificación de diferentes tipos de acciones afirmativas, las cuales, dependiendo de cada nivel o caso de segregación, pueden ser implementadas por las instituciones para alcanzar "la igualdad real y efectiva". En el documento *Lineamientos Distritales para la Aplicación de Enfoque Diferencial* (2013), emitido por la Comisión intersectorial poblacional del Distrito Capital, se propone la siguiente clasificación de las acciones afirmativas:

1 Respecto a las acciones afirmativas, la Corte Constitucional (2011) expone que: "El artículo 13 de la Constitución consagra el derecho a la igualdad. Específicamente, señala que el Estado tiene la obligación de promover las condiciones necesarias que permitan que "la igualdad sea real y efectiva" y, para esto, "adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados". El artículo en mención, primero, reconoce que todas las personas nacen y permanecen iguales para el sistema jurídico y, segundo, le impone al Estado la obligación de emprender acciones en favor de los grupos discriminados o marginados, con el propósito de eliminar las exclusiones de las que son víctimas. El mandato constitucional no se limita al reconocimiento de la igualdad ante la ley o puramente formal, sino que implica la obligación estatal de realizar acciones efectivas que eliminen las barreras discriminatorias. Así pues, este es un mandato de eliminar de la organización y el accionar estatal, de la sociedad y de sus estructuras económicas, sociales y culturales la sutil, silenciosa y prolongada discriminación hacia los grupos que tradicionalmente han sido rezagados como, por ejemplo, las personas en situación de discapacidad, los indígenas, las comunidades afrodescendientes o las mujeres. (Colombia, 2011, Art. 13).

Tabla 4.
Clasificación de las acciones afirmativas.

TIPOLOGÍA DE LAS ACCIONES AFIRMATIVAS		DESCRIPCIÓN
Desde la perspectiva de a quienes van dirigidas (Sentencia C-184 de 2003)	**Acciones por sujetos que cumplen criterios determinados**	Son aquellas sustentadas en criterios materiales como marginación de un grupo o la debilidad manifiesta de una persona por su condición económica con base en lo cual el legislador puede escoger los sujetos beneficiarios de tales acciones afirmativas.
	Acciones para sujetos expresamente identificados	Aquellas orientadas a poblaciones específicas que requieren una protección especial y en torno a las cuales existen soportes legales y éticos de orden superior; en tal sentido se encuentran desarrollos de carácter internacional y nacional recogidos en la Constitución Política Nacional. Ej.: Personas en condición de discapacidad, Grupos Étnicos, Mujeres, Tercera Edad.
Como expresión de la diferenciación positiva (Sentencia C-423 de 1997)	**Sistema de Cuotas**	Desde antes de proceder a la distribución de los recursos se ha señalado que se concede a un conjunto social dado, que se identifica de acuerdo con ciertas características o criterios, una porción mínima determinada de los bienes por distribuir. Ello significa que la competencia por la asignación de los medios que le corresponden a ese grupo se desarrolla únicamente entre los miembros de éste y que, por lo tanto, sus integrantes no tienen que emular con todos los demás aspirantes por la asignación de los bienes que han sido apartados del proceso de distribución general.
	Trato Preferencial	Las personas que, de acuerdo con la ley, deben ser privilegiadas en la adjudicación de un bien entran a competir en igualdad de condiciones con todos los demás aspirantes a él. Y si en el momento en el que se debe proceder a la distribución del recurso se encuentra que luego de ser utilizados todos los criterios de selección aún es superior el número de postulantes que el de bienes por asignar, entra a operar el trato privilegiado en favor de aquéllos a los que se les ha concedido legalmente esa gracia.
Desde la perspectiva de la estrategia que se utiliza (Sentencia T500 de 2002)	**Acciones de concientización**	Encaminadas a la formación y orientación en un determinado auditorio, la sensibilización en torno a un problema. Campañas publicitarias, de formación y capacitación, son algunas de estas medidas.
	Acciones de promoción	Dirigidas, como su nombre lo indica, a impulsar la igualdad a través de incentivos como becas, exenciones tributarias, estímulos, etc., que vinculan no sólo al sujeto, sino que generan una expectativa en favor de quien adelante la acción deseada. La protección a la maternidad se encuentra en esta categoría.
	Acciones de discriminación inversa	Medidas que establecen prerrogativas a favor de ciertos grupos históricamente discriminados y donde, por lo mismo, se utilizan criterios de diferenciación considerados como "sospechosos" o "potencialmente discriminatorios" (la raza, el sexo, la religión, entre otros) o de aquellos prohibidos expresamente en los textos constitucionales. Se predica la discriminación inversa (también llamada discriminación positiva), precisamente por la utilización de estos criterios con carácter definitorio en pro de quien tradicionalmente ha sido discriminado.

Fuente: Elaboración propia con base en Comisión Intersectorial Poblacional del Distrito Capital (2013, pp. 56-57).

Por medio de este tipo de mecanismos, el enfoque diferencial no se limita a reconocer la igualdad formal, sino que busca alcanzar la equidad para el disfrute de una vida digna por parte de todos. En este sentido, el concepto de equidad es central, debido a que reconoce que, en virtud de las asimétricas relaciones de poder que se han construido sobre las diferencias, se producen desigualdades materiales y simbólicas que deben ser atendidas por parte del Estado (Secretaría Distrital de Planeación, 2011, p. 32).

De esta forma, implementar el enfoque diferencial en esta política pública, para lograr la superación de estas desigualdades en el Sector Defensa, requiere la materialización de acciones afirmativas para las mujeres y demás personas segregadas en razón del género, las cuales permitan reducir las brechas de desigualdad, garantizar el goce efectivo de derechos sin discriminación, y potenciar la posición y la condición de las mujeres al interior de la Fuerza Pública.

2.2.3
Enfoque de Género

Este enfoque permite reconocer la existencia de todo un sistema de dominación, fundamentado en procesos de construcción socio-cultural, los cuales han estandarizado las diferencias biológicas de los seres humanos, bajo una lógica binaria, que reconoce la existencia de las categorías "hombre" y "mujer", de una manera rígida, jerarquizada y estereotipada. Esta construcción se ha desarrollado, particularmente, desde una perspectiva androcentrista[2], desde de la cual ha privilegiado el ser masculino mientras se ha invisibilizado todo aquello que no responde a esta categoría. Situación que ha afectado sustancialmente a las mujeres y a todas aquellas personas que no responden a esa división de los géneros, ubicándoles históricamente en una posición social subordinada.

Esas afectaciones se concretan específicamente en hechos y expresiones de discriminación y violencias, que de alguna manera funcionan como dispositivos de control, tanto de los cuerpos como de los proyectos de vida, en razón del género. Es así como se ha planteado el concepto de violencias basadas en el género, para identificar aquellos hechos violentos que constituyen una clara vulneración de los derechos humanos y que se sustentan en las relaciones asimétricas de poder que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y a todas aquellas personas que no se acomoden a los roles y estereotipos sexistas de la sociedad patriarcal.

El enfoque de género plantea la necesidad de deconstruir estas lógicas binarias y las relaciones desiguales de poder que allí se estructuran, por medio de la identificación, el análisis y la interpretación de símbolos, prácticas, valores, representaciones y normas de los diferentes ámbitos políticos, sociales, económicos y culturales. En ese orden de ideas, este enfoque (también denominado perspectiva de género) otorga un conjunto de herramientas conceptuales, analíticas y técnicas que:

> **[...] permite analizar y comprender las características que definen a las mujeres y a los hombres de manera específica, así como sus semejanzas y diferencias. Esta perspectiva de género analiza las posibilidades vitales de las mujeres y los hombres; el sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros, así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben enfrentar a las maneras en que lo hacen. Contabilizar los recursos y la capacidad de acción con que cuentan mujeres y hombres para enfrentar las dificultades de la vida y la realización de los propósitos, es uno de los objetivos de este examen.** (Lagarde, 1996, p. 14)

2 Al respecto, Alda Facio y Lorena Fries afirman que: Una de las principales características de nuestras culturas y tradiciones intelectuales, es que son androcéntricas, centradas en el hombre, y que han hecho de éste el paradigma de lo humano. Una cultura androcéntrica es aquella en la que el hombre, sus intereses y sus experiencias son el centro del universo. [...] Cuando el hombre es percibido como el centro del universo, su perspectiva es la que mira y evalúa todas las cosas. Más aún, cuando el hombre no sólo es el centro sino que es el paradigma de lo humano, su perspectiva se convierte en una no perspectiva, en una verdad. (Facio & Fries, 1999, p. 274).

En términos de política pública, la implementación de este enfoque implica (además de la inclusión de acciones afirmativas) el desarrollo de acciones estratégicas y transversales permanentes y definitivas por parte del Estado, orientadas a transformar las situaciones de subordinación, desigualdad, poder, discriminación y violencias que se ejercen contra las personas en diferentes escenarios de la vida social en relación con el sexo, la identidad de género y los roles asignados. Para esto, es importante incorporar la categoría de *transversalización del enfoque de género,* como eje estructurante de esta política pública.

En términos conceptuales, la transversalización del enfoque de género es una categoría en construcción, que se nutre de las múltiples experiencias que los estados y las agencias de cooperación internacional han adelantado en términos prácticos, a fin de cristalizar el enfoque de género en las dinámicas institucionales de los gobiernos nacionales y locales. A su vez, propone la inclusión de este enfoque en todo el proceso de diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas, en donde cada área y proceso misional, estratégico y operativo de las instituciones apunten, en su quehacer, a los principios de igualdad, no discriminación y equidad de género (Pérez & Reyes, 1999).

Al respecto, desde el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) se definió que:

> **Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad.** Barrig, 2014, pág. 25

Para este caso, el ejercicio de transversalización del enfoque de género en el Sector Defensa implica la inclusión efectiva de los lineamientos planteados en los objetivos, los sistemas de gestión y la planeación estratégica de esta política, con presupuestos e indicadores sensibles al género; así como el desarrollo de acciones afirmativas que impulsen la equidad de género en la atmosfera laboral y clima organizacional al interior de cada una de las Fuerzas Militares y Policía Nacional; acciones que apunten a la reducción de brechas de desigualdad, y contribuyan a la erradicación de violencias y discriminación en razón del género, tanto al interior del sector, como en el cumplimiento de sus roles y funciones como entidades públicas.

2.2.4 Masculinidades alternativas o corresponsables

El ámbito castrense, como muchos otros espacios de la esfera pública, han sido un escenario histórica y mayoritariamente masculino. En esa medida, el uso legal y legítimo de la fuerza y de las armas por parte del Estado, se ha vinculado con la imagen idealizada y tradicional de lo que se considera "masculino", un rol que debe responder a características de liderazgo, heroísmo, fuerza, poder, valentía, racionalidad, inteligencia, bravura, dominio, entre otros. Por lo que este imaginario de masculinidad tradicional ha posicionado a los hombres como actores hegemónicos de los escenarios donde se toman decisiones y se administran los recursos, relegando de estos espacios la participación efectiva de las mujeres como sujetos de derechos.

En 1985, el concepto de masculinidad hegemónica fue trabajada por Raewyn Connell, quien argumentó que existe una constante naturalización de las identidades de género femenina y masculina, las cuales, además, están asociadas con varias características comunes, dentro de las que se encuentran la agresividad, la dominación y la legitimación por medio de dispositivos culturales. Al profundizar su investigación en el 2012, concluyó que, además de que estas masculinidades hegemónicas tienen una relación con las violencias explícitas (no en todos los casos), contribuyen con la reproducción de las prácticas asimétricas de poder y las brechas de seguridad (Flecha, Puigvert & Rios, s.f.)

Ahora bien, plantear la posibilidad de deconstruir estas masculinidades tradicionales e incorporar nuevas posibilidades de ser humano (que no estén sustentadas sobre los privilegios androcéntricos antes mencionados) es la propuesta de las masculinidades no hegemónicas o masculinidades alternativas, donde incluyen hombres que se cuestionan sus roles y privilegios en las diferentes esferas de su desarrollo personal y que , en esa misma lógica, trabajan en contra de las violencias basadas en el género y todo tipo de discriminación de todas aquellas personas que no se enmarcan en la estructura binaria de los géneros.

La implementación de esta perspectiva deberá robustecer las acciones estratégicas de sensibilización, capacitación y formación del personal masculino de la Fuerza Pública, así como el desarrollo de estrategias de comunicación orientadas al cambio de imaginarios que permitan la construcción de una cultura libre de sexismos.

2.3
Contexto.
Las Mujeres en la Fuerza Pública Colombiana

Inicialmente, la Fuerza Pública nació con la participación exclusiva de personal masculino en sus filas, sin que dentro de las mismas se hubiese considerado la interacción con las mujeres como uniformadas; ello como reflejo, no solo de la cultura colombiana, sino de las prácticas patriarcales de las instituciones castrenses del mundo.

Por ello, en el Sector Defensa, el papel de las mujeres en la Fuerza Pública, se había circunscrito al apoyo administrativo en tareas tales como: manutención, salud, secretariado, entre otras labores muy relacionadas con el ámbito y los roles de cuidado que históricamente se les han delegado a las mujeres, como parte de la división sexual del trabajo. El sostenimiento de los roles tradicionales de género en el Sector Defensa circunscribió a las mujeres en tareas que regularmente no estaban vinculadas con el teatro de operaciones militares, mientras que su participación directa solo se veía como consecuencia de las bajas del personal masculino, considerándolas para tal rol como el último recurso.

No obstante, el primer contacto de las mujeres con el teatro de operaciones y la posibilidad de ganar esa experiencia, indiscutiblemente, abrió la posibilidad de contar con la presencia de las mismas en el ámbito castrense. Si bien la incorporación de la mujer uniformada ha sido paulatina, es importante reconocer la perseverancia y esfuerzo de muchas mujeres que se atrevieron a desafiar las prácticas culturales de su tiempo y demostrar sus capacidades y aportes a la institucionalidad en el cumplimiento de sus labores, bajo las lógicas masculinas predominantes en el Sector.

De manera paralela, todo el proceso de exigibilidad y reivindicación de derechos de las mujeres, que ha experimentado el mundo durante los dos últimos siglos, permitió que se planteara la necesidad de formalizar estos avances y crear estrategias más contundentes para la inclusión de las mujeres con igualdad de oportunidades en los diferentes escenarios de la vida pública. Estas transformaciones sociales, políticas y culturales, enfocadas en la igualdad de derechos y de oportunidades entre los individuos, propician acciones y políticas de género en el ámbito castrense, las cuales han permitido la reestructuración y recodificación de los roles y estereotipos impuestos en razón del género; aunque todavía falta mucho camino por recorrer para que esta igualdad se real y efectiva.

En sintonía con este proceso, se hace necesario abordar los asuntos relacionados con el tema de género desde una perspectiva efectiva de derechos, la cual visibilice, por un lado, la importancia de la incorporación de las mujeres uniformadas a la Fuerza Pública y los desafíos que implica esta inclusión en términos de normatividad, políticas laborales, estructura organizativa, infraestructura física, cultura organizacional, entre otras; y, por otro lado, combata todas las expresiones de discriminación y violencias basadas en el género, las cuales se presentan tanto al interior del sector, como en la relación con la ciudadanía en el cumplimiento de la misión institucional.

Algunos de estos avances ya se evidencian con el proceso la incorporación de las mujeres en el teatro de operaciones, donde se han logrado disipar las dudas respecto al nivel de cualificación y capacidad del personal femenino para asumir nuevos retos en la órbita operativa, y también constituirse como agentes institucionales que contribuyen con la construcción de nuevos canales de comunicación con la ciudadanía; especialmente, en el restablecimiento y la consolidación de la paz.

En el marco del conflicto armado, experimentado durante los últimos sesenta años, y de los avances en la búsqueda de la paz, la presencia de las mujeres uniformadas ha aportado de manera significativa en la reconstrucción del tejido social y contribuir al fortalecimiento de los lazos de confianza, seguridad y respeto de los derechos humanos; no obstante, es importante aclarar que esta no es una labor exclusiva de las mujeres uniformadas, ya que debe ser un compromiso de todo el personal de la Fuerza Pública; solo que, en este caso, se pueden potenciar y canalizar las capacidades desarrolladas por las mujeres al, históricamente, haber estado en posiciones menos beligerante y más conciliadoras con respecto a las guerras.

Muestra de ello han sido las experiencias presentadas en los casos de orientación a víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado, así como dentro de los procesos de desmovilización y reinserción de las mujeres pertenecientes a grupos armados.

Ahora bien, como parte del proceso, es necesario reconocer cómo ha sido la incorporación de las mujeres en la Fuerza Pública, su camino en un contexto tradicionalmente masculino, a fin de dar a conocer, no solo los avances, sino la razón de ser de la política, así como la necesidad de materializar, en la misma, acciones, mecanismos y estrategias que permitan consolidar y fortalecer la convivencia en clave de género al interior de la Fuerza Pública.

Mujeres - Ejército Nacional

2.3.1
Características y contexto del ingreso de las mujeres uniformadas al Sector Defensa

- EJÉRCITO NACIONAL - El Ejército Nacional, en sintonía con el contexto nacional y con la progresiva participación de la mujer en distintos ámbitos, incorporó mujeres a sus filas por primera vez en el año 1976; así ingresaron las primeras oficiales del Cuerpo Administrativo en áreas como: bacteriología, medicina, economía, derecho y sociología, siendo, para la época, el señor Brigadier General Gustavo Matamoros D'costa Director de la Escuela Militar de Cadetes José María Córdova.

Este hecho se convirtió en hito histórico para la mujer en su constante lucha por lograr mayor participación en el mercado laboral, así como un desafío para la institución castrense, dado que no se tenía la experiencia de formar mujeres en la Escuela Militar ni de arraigar, en las futuras oficiales, el carácter y las virtudes que tradicionalmente definen la formación militar. Es de resaltar que en los cursos del cuerpo administrativo que se han incorporado, siempre se tiene un porcentaje mayor de mujeres con relación a los hombres que se presentan, realizan y culminan el curso con éxito.

Posteriormente, en el año 1983, ingresó el primer curso administrativo de mujeres a la Escuela Militar de Suboficiales Inocencio Chincá, ellas estaban formadas en diferentes especialidades técnicas que la Fuerza requería en su momento. Las áreas tecnológicas incorporadas fueron las de criminalística, auxiliar de enfermería, telecomunicaciones, técnica en sistemas, entre otras.

La incorporación del Cuerpo Administrativo se sigue realizando en la Institución, de acuerdo con las necesidades y retos de la Institución, logrando el desempeño profesional de mujeres en sus distintas especialidades y aportando significativamente al cumplimiento de la misión, incursionando en posiciones de direccionamiento y liderazgo de procesos institucionales relacionados con la salud, la administración del talento humano, la gestión logística y administrativa, y las comunicaciones estratégicas.

Continuando con el proceso de integración funcional de la mujer, en el 2009 ingresaron, a la Escuela Militar de Cadetes "José María Córdova", las primeras mujeres que recibieron la formación y entrenamiento para ser oficiales de las Armas y del Cuerpo Logístico. Esta formación fue bajo las mismas condiciones y exigencias que las del personal masculino; por supuesto, teniendo claro que se trata de aplicar un enfoque diferencial y no la masculinización de la mujer.

femeninas y, continuamente, permanecen cadetes mujeres en la Escuela Militar. La incorporación de mujeres como Oficiales de las Armas a partir del año 2009, se ha mantenido en un promedio de 12.25% del total anual de alumnos incorporados a la Escuela Militar de Cadetes José María Córdova; a su vez la incorporación de suboficiales se proyecta en el corto plazo mantener el 7% actual (Información interna del Ejército Nacional de Colombia, s.f.).

Esta Escuela Militar de Cadetes ha establecido un observatorio de género, por intermedio del cual se tienen al día las estadísticas de ingresos, retiros, culminación de cursos, ascensos y armas en las que se ubican las oficiales de las armas; por lo que, este espacio ha permitido realizar ejercicios de investigación con enfoque de género, cuyos resultados evidencian el fortalecimiento del proceso de incorporación de la mujer en la fuerza.

Hasta el momento, las disposiciones y necesidades de la Fuerza han permitido graduar mujeres de las Armas en Aviación, Inteligencia, Ingenieros, Comunicaciones, Artillería, Caballería y del Cuerpo Logístico en las especialidades de Transportes, Armamento e Intendencia.

En el año 2017, se incorporaron mujeres a la Escuela de Suboficiales Inocencio Chincá, bajo los mismos criterios de formación y entrenamiento de los futuros comandantes de escuadra, demostrando el firme propósito de construir progresivamente un ambiente de integración funcional y equidad en las oportunidades laborales para hombres y mujeres, acorde con las necesidades de un Ejército moderno, incluyente y multimisión.

Actualmente, el personal militar femenino constituye el 3,5% de los oficiales y suboficiales de la Institución, siendo el 87% del Cuerpo Administrativo y se mantiene la incorporación de Oficiales de las Armas en un 17.3% en promedio desde el año 2009 (Información interna del Ejército Nacional de Colombia, s.f.).

Como aspectos relevantes del papel de la mujer dentro del Ejercito Nacional, podemos evidenciar los siguientes logros:

Tabla 5.

Avances destacados de las mujeres en el Ejército Nacional de Colombia.

AÑO	ANTECEDENTES HISTÓRICOS
1976	Ingreso de las primeras mujeres oficiales del cuerpo administrativo
1983	Ingreso de las primeras mujeres suboficiales del cuerpo administrativo
2009	Ingreso de las primeras mujeres oficiales de arma: Logística, Ingeniería, Inteligencia y Comunicaciones
2012	Promoción de la primera mujer Sargento Mayor
2013	Promoción de la primera mujer Brigadier General
2014	Promoción de la segunda mujer Brigadier General
2014	Promoción de la primera mujer Oficial piloto ala fija
2015	Promoción de la primera mujer instructora de paracaidismo
2016	Promoción de la primera mujer oficial del arma de Caballería
	Promoción de las primeras dos mujeres oficiales del arma de Artillería
	Promoción de la Primeras Mujeres en labores del Desminado Humanitario
2017	Ingreso del primer curso mujeres suboficiales de línea

Fuente: Elaboración propia con base en la información interna del Ejército Nacional de Colombia, (s.f.).

Mujeres - Armada Nacional

De acuerdo con lo anterior, la mujer militar ha desempeñado un rol relevante en los escenarios nacionales e internacionales en los que el Ejército Nacional ha hecho presencia, esto ha repercutido de manera significativa en la transformación de la Fuerza en camino hacia el Ejército Multimisión, partiendo de su participación en el Relevo del Batallón Colombia N° 3 en la península del SINAI, donde siempre se ha contado con la presencia de mujeres, tanto en los grados de oficiales, como de suboficiales.

- ARMADA NACIONAL - La Armada Nacional, consciente del papel de la mujer en la sociedad, no quiso quedarse atrás en la incorporación de la misma en sus filas; por ende, en 1984 se apostó por el escalafonamiento de las primeras mujeres oficiales del cuerpo administrativo, profesionales de diferentes especialidades que requería la Fuerza, como apoyo sustancial para el cumplimiento de la misión que la Constitución Política le ha encomendado. Se trató de 17 mujeres, profesionales en derecho, bacteriología, ingeniería de sistemas, ingeniería química, odontología, comunicación social y arquitectura.

La experiencia fue tan exitosa que ha permitido mantener un flujo constante de incorporación de mujeres profesionales en la Armada Nacional. En 1994, la Armada Nacional incorporó, dentro de sus filas, a la primera mujer de origen afrodescendiente, quien ostentaba el título de abogada.

En 1997, debido a los cambios generados en la sociedad colombiana con la expedición de la actual Constitución Política (1991), el reconocimiento al derecho a la igualdad como de estatus de fundamental, y a la exigencia de la sociedad de tener mayor representación de las mujeres en diferentes ámbitos, se incorporaron 5 mujeres en cuerpos diferentes al administrativo, quienes se graduaron, en el año 2000, como las primeras oficiales de línea de la especialidad logística, con el propósito de apoyar a las unidades operativas de la Armada Nacional, siendo trasladadas a unidades a flote y unidades en tierra (Información interna de la Armada Nacional de Colombia, s.f.).

En ese mismo año, ingresaron las primeras mujeres suboficiales; catorce mujeres con especialidades técnicas y tecnológicas, las cuales, en su totalidad, hoy día tienen el grado de suboficial jefe, uno de los más altos en la escala de la suboficialidad (Información interna de la Armada Nacional de Colombia, s.f.).

Para el año 2004 y teniendo en cuenta el papel hasta ahora desempeñado por las primeras mujeres graduadas en el 2000, se abrieron las puertas a mujeres oficiales de línea en otras especialidades diferentes a la logística, integrando el cuerpo ejecutivo, hasta entonces conformado solo por hombres. Es así como hoy día tenemos mujeres en la Aviación Naval, en la Inteligencia Naval, mujeres de especialidad superficie en los diferentes buques y unidades de guardacostas, al igual que ingenieras navales.

En el año 2010, ingresó la primera cadete de origen indígena, perteneciente a la comunidad Murui del Amazonas, quien se graduó en 2014 como teniente de corbeta, en la especialidad superficie (ingeniería electrónica).

Las Oficiales y Suboficiales están distribuidas en todas las Unidades de la Armada Nacional, en las cuatro Fuerzas Navales (Caribe, Pacifico, Sur y Oriente), y sus unidades subalternas tanto navales como de infantería de marina, ubicadas en esas zonas de responsabilidad asignadas a la Armada Nacional.

El personal de la Armada Nacional debe cumplir con competencias institucionales, como el liderazgo, la adaptabilidad y la vocación de servicio, así como competencias jerárquicas que se exigen de acuerdo con el grado, esto es aplicable tanto a hombres como mujeres; de esta forma, las mujeres de la Armada, según su perfil profesional u operacional y dando aplicación a tales competencias, desempeñan cargos administrativos y operacionales. Muchos de ellos con rango directivo o de comando. Como consecuencia, tenemos mujeres como jefes de logística, jefes de armamento y cubierta, jefes de operaciones y jefes de ingeniería de las fragatas, Comandantes

de unidades a flote, oficiales operativas de estaciones de guardacostas, Comandante de Batallón de Comando y Apoyo de IM, jefes de redes de inteligencia y contrainteligencia, directoras de establecimientos de sanidad, directora jurídica operacional, directora de prestaciones sociales, directora de DD.HH y D.I.H.

Teniendo en cuenta la aplicación del enfoque de género en la Armada Nacional, además de la necesidad de avanzar en dicho aspecto, desde el año 2000 la mujer ha realizado diferentes cursos que coadyuvan a su complementación profesional en beneficio de las tareas y roles que cumple la Armada Nacional, de tal manera que hoy en día la Armada Nacional cuenta con mujeres con habilidades especiales de buzos de salvamento, combate fluvial, habilidad de guardacostas, paracaidismo militar, drill instructor de infantería de marina, inteligencia de combate, entre otros.

Como aspectos relevantes del papel de la mujer dentro de la Armada Nacional y sus principales logros, podemos evidenciar los siguientes:

Tabla 6.

Avances destacados de las mujeres en la Armada Nacional de Colombia.

AÑO	ANTECEDENTES HISTÓRICOS
1984	Ingreso de la primeras mujeres
1994	Ingreso de la primera mujer Afrodescendiente
1997	Ingreso de las primeras mujeres cadetes de línea
	Ingreso de las primeras mujeres suboficiales del cuerpo Administrativo
2000	Promoción de las primeras mujeres Oficiales Logística
2004	Promoción de las primeras mujeres Oficiales de otras especialidades Navales.
2010	Ingreso de la primera mujer Indígena
	Promoción de la primera mujer *Drill Instructor*
2011	Promoción de las primera mujer Comandante de Buque de Guerra
2012	Promoción de la primera mujer piloto
2015	Promoción de las primeras mujeres suboficiales Jefes
	Promoción de las primera mujer Comandante del Batallón de Apoyo Logístico de la Armada Nacional
	Promoción de la primera mujer Oficial Mercante
	Promoción de las primera mujer Comandante de Buque Oceanográfico
2016	Promoción de la primera mujer llamada al escalafón complementario

Fuente: Elaboración propia con base en Información interna de la Armada Nacional de Colombia, (s.f.).

Mujeres - Fuerza Aérea Colombiana

- FUERZA AÉREA COLOMBIANA - Desde su creación en el año 1919, la Fuerza Aérea ha tenido una evolución paulatina y decisiva, la cual ha fortalecido su poder aéreo gracias a la innovación tecnológica que siempre ha acompañado el desarrollo aeronáutico, así como la evolución y perfeccionamiento de los procesos que apoyan la misión constitucional. Sin embargo, un fenómeno histórico ha transformado sustancialmente la cultura organizacional de la Fuerza Aérea fortaleciéndola desde sus raíces y potencializando su capacidad en procura del cumplimiento de la Misión. Este fenómeno fue la incorporación de la mujer en las filas de la organización castrense.

En consonancia con lo anterior, debe mencionarse que la Institución Militar en Colombia ha promovido la participación de la mujer en diferentes niveles de la estructura organizacional, proceso que ha sido fortalecido y retroalimentado por ideologías influyentes y por entidades internacionales que velan por la protección e inclusión de las mujeres en las actuales y complejas dinámicas sociopolíticas.

Específicamente, desde mediados del siglo XX, las Fuerzas Militares han contado con la presencia de la mujer uniformada, siendo la Policía Nacional la primera en incorporarlas en el año 1953. Posteriormente, el Ejército Nacional en el año 1976, seguido por la Fuerza Aérea en 1979 y, finalmente, la Armada Nacional en 1984.

En el caso de la Fuerza Aérea, las primeras mujeres funcionarias de la Fuerza, quienes ostentaban títulos universitarios y tecnológicos, se desempeñaron como secretarias, enfermeras y telefonistas, y en menor medida como odontólogas y psicólogas. Es decir que, a pesar de la presencia de la mujer en la Institución, antes de su incorporación como Oficiales Administrativos en 1979, las tareas que estas desempeñaban estaban relacionadas principalmente con el desarrollo de campañas de salubridad pública, operaciones psicológicas y operaciones cívico-militares. De ahí que se considerara la presencia de la mujer en la institución militar como un elemento poco activo, pues sus deberes las limitaban profesionalmente y las alejaba de los teatros de guerra.

No obstante, varios aspectos se resaltan del año 1979, cuando ingresó el primer curso de mujeres Oficiales al Cuerpo Administrativo de la Fuerza Aérea Colombiana. Uno de ellos tiene que ver con el hecho de que, de los 45 aspirantes a escalonarse como Oficiales ese año, 40 de ellos eran mujeres.

El segundo aspecto a resaltar es que, en el ámbito internacional, después de México (1937), Chile (1952) y Honduras (1964), Colombia fue el cuarto país en América Latina, segundo en Suramérica, en incorporar personal femenino profesional, a la Oficialidad de la Fuerza Aérea RESDAL, 2016.

En tercer lugar, se ha de señalar que este hecho histórico revela, también, la entereza y el potencial de las mujeres colombianas, por ingresar a las filas y aportar desde su respectiva área profesional a la dinámica institucional. Fue así como ingresaron profesionales de todas las áreas tales como: arquitectura, ingeniería industrial, derecho, economía, ingeniería de sistemas, psicología, bacteriología, medicina, contaduría, administración de empresas psicología educativa e ingeniería civil.

Casi dos décadas después, específicamente en el año 1997, la Fuerza Aérea decidió incorporar mujeres bachilleres, quienes integrarían los diferentes cuerpos existentes al interior de la Institución y quienes tendrían las mismas fases de entrenamiento a las del personal masculino, generando con esta iniciativa espacios de participación en las especialidades de vuelo y navegación aérea, hasta ese momento ocupadas exclusivamente por hombres.

En lo que refiere a la Suboficialidad, encontramos que el personal femenino fue incorporado en el año 1992. En el ámbito latinoamericano, Colombia fue el sexto país en incorporar Suboficiales tecnólogas a la Fuerza Aérea; los primeros países en hacerlo fueron: México (1938), República Dominicana (1961), Chile (1982), Brasil (1982), Uruguay (1990) (RESDAL, 2016).

Posterior a su ingreso a la Escuela de Aviación Militar, en el año 1997, en diciembre del año 2000, un grupo significativo de las primeras mujeres militares de carrera integrantes del curso No. 73, se convirtieron en las primeras oficiales pilotos de la Fuerza Aérea Colombiana.

Es menester resaltar estos sucesos, pues en un país en el cual el oficio militar está relacionado con el papel que tradicionalmente ha desempeñado el género masculino, los logros que han alcanzado las Oficiales y Suboficiales de la Fuerza Aérea tienen un mérito importante y trascendental, ya que hacen parte de un grupo social conformado por mujeres cuya profesión solo hasta finales del siglo XX, han podido desarrollar con libertad y aprobación social dicho oficio, gracias, entre otros aspectos, a nuestros Comandantes y líderes militares, quienes han seguido las iniciativas sociales que propenden por promover la inclusión y la equidad de género en nuestro país y al interior de la Institución Militar.

Como era de esperarse, para el siglo XXI, la participación profesional de las mujeres en las dinámicas institucionales de la Fuerza Aérea se tornó más activa y dinámica que las de sus antecesoras. Es así como en el año 2010, se registró otro cambio significativo al incorporar las primeras seis mujeres en la Especialidad de Seguridad y Defensa de la Fuerza. Cabe señalar que la Suboficialidad de la Fuerza fue la pionera en esta iniciativa, fortaleciendo los procesos misionales que aseguran y defienden los elementos integradores del Componente Físico del Poder Aéreo Nacional.

De esta manera, desde su ingreso a las filas, hasta el día de hoy, estas mujeres son entrenadas en áreas tales como: tiro avanzado y reacción, rápel y asalto aéreo, combate aéreo, combate cercano y defensa personal. Eventos que reflejan la creciente participación de las mujeres en el campo militar en Colombia.

En ese visionario contexto, la evolución histórica de las mujeres en la Fuerza Aérea ha constituido el reflejo de una realidad social en la cual el género femenino, a través de este oficio, promueve un gran cambio social en el cual se construye la nueva imagen de la mujer colombiana.

Tabla 7.
Avances destacados de las mujeres en la Fuerza Aérea Colombiana.

AÑO	ANTECEDENTES HISTÓRICOS
1979	Ingreso de las primeras mujeres oficiales del cuerpo administrativo
1983	Ingreso de las primeras mujeres suboficiales del cuerpo Administrativo
1997	Ingreso de las primeras mujeres oficiales de línea
2013	Ingreso de las primeras mujeres Suboficiales de línea
2000	Promoción de las primeras mujeres oficiales pilotos
2001	Promoción de la primera mujer navegante de Hércules
2004	Promoción de la primera mujer piloto de avión de combate

Fuente: Elaboración propia con base en la información interna de la Fuerza Aérea Colombiana (s.f.).

Mujeres - Policía Nacional

- POLICÍA NACIONAL - La historia de las mujeres al interior de la Policía Nacional se puede rememorar en tres épocas precisas en las cuales se presentaron hitos importantes a resaltar.

En la primera época (1953), se tomó la decisión, por primera vez en la institución policial y en la historia del país, de incorporar la presencia del personal femenino al interior de sus filas. Este proceso cobró vigencia durante el gobierno del señor Teniente General Gustavo Rojas Pinilla (junio de 1953 - mayo de 1957).

> **"La Policía Femenina fue creada mediante la Resolución No. 3135 del 26 de octubre de 1953 y se convirtió en un hecho histórico tanto para la Institución Armada como para el país; además de ser, sin lugar a dudas, la génesis del matiz femenino en las filas de la policía colombiana. La primera mujer en ingresa fue la hija del presidente Rojas Pinilla, María Eugenia Rojas Corres, a quien se le otorgó el grado de Teniente Segundo Honoraria. Ella junto con sus compañeras se desenvolvían únicamente en la capital de la república."**

El primer curso de policía femenina duró un año y estuvo integrado por 46 señoritas de Antioquia, Atlántico, Bolívar, Bogotá, Caldas, Cundinamarca, Chocó, Magdalena, Norte de Santander, Santander y Valle del Cauca. Tras su graduación, el Cuerpo de Policía Femenina fue distribuido a nivel nacional, con el objeto de realizar actividades de Bienestar Social en sus respectivas unidades.

Para la segunda época (1977-1979), el 7 de abril de 1977, la Escuela de Cadetes de Policía "General Santander" recibió en sus aulas un curso de oficiales de los servicios conformado por 21 profesionales, 12 de ellos mujeres. Con esto la Institución dio un gran paso como entidad estatal, puesto que reconoció, como otras instituciones internacionales, el papel que la mujer podría desempeñar dentro de la organización, y aceptó que las facultades físicas y psíquicas de la mujer le permitían tareas que, para la época, en nuestro país estaban asignadas exclusivamente para los hombres.

El 15 de abril de mismo año, en una graduación de gala, la escuela entregó las primeras 12 mujeres a la oficialidad de Colombia; desde ese momento asesoran a los mandos en cada una de sus disciplinas y especialidades, constituyéndose en un gran aporte para la Institución. En este punto es importante destacar que la vinculación de las primeras 12 mujeres oficiales profesionales, abrió nuevos horizontes para la organización de la Policía Femenina.

En 1978, el Estado Mayor de Planeación de la Policía Nacional emitió la Disposición No.020 B, en la que autoriza la incorporación de Policías Femeninas, tanto para Suboficiales como para Agentes profesionales por incorporación directa.

En 1979, la Escuela de Suboficiales "Gonzalo Jiménez de Quesada" albergó en sus aulas a 110 mujeres, quienes después de cumplir con los planes académicos egresaron como suboficiales (31) y agentes (79), con el objetivo de contribuir en las campañas del gobierno en beneficio de la niñez desamparada. El 13 de agosto de 1979, se graduaron aquellas alumnas a los acordes de los himnos patrios (Información interna de la Policía Nacional de Colombia, s.f.).

En la tercera época (1980), para completar los cuadros de mando, ingresaron a la Escuela General Santander, las primeras 14 damas, a fin de formarse como oficiales de vigilancia; dos años después, se constituyeron como las primeras oficiales en la rama de vigilancia; egresando 7 mujeres oficiales del cuerpo de vigilancia, con la promoción 49 de oficiales "Teniente Héctor Hernando Tinjaca Rodríguez". De esta manera, el ciclo de los cuadros de mando femenino quedó completo en el estamento policial y se vinculó a la mujer en todos los niveles de la organización policial: agentes, suboficiales y oficiales.

En 1981, egresó el primer curso de oficiales femeninos de la rama de vigilancia. Para 1989, siendo Director de la Policía Nacional, el señor General Miguel Antonio Gómez Padilla, ascendieron las primeras Sargentos Segundos de la Policía Nacional quienes se convirtieron en las integrantes del primer curso femenino de suboficiales egresadas de la Escuela "Gonzalo Jiménez de Quesada".

El 1 de septiembre de 1989, se llevó a cabo el ascenso de las primeras mujeres de la Policía Nacional en ostentar el grado de sargentos segundos. Este ascenso fue el primero para el personal femenino tanto a nivel de las Fuerzas Militares como de la Policía Nacional. Igualmente, por primera vez en la historia de la Policía Nacional, tres mujeres profesionales en Derecho e Ingeniería Industrial, obtuvieron, en el mes de junio de 1990, el grado de Teniente Coronel de los servicios.

El 18 de enero de 1993, la Policía Nacional incorporó, por primera vez en la historia, cuatro miembros de comunidades indígenas y una mujer policial obtiene el distintivo "Alas de Piloto de la Policía Nacional" (García-Fernández, 2014, web). En 1995, una oficial obtiene el grado de coronel en la rama de los servicios; y, en 1998, una Capitán de la Policía es la edecán del Presidente de la República.

Así mismo en orden cronológico se logran los siguientes avances:

Tabla 8.

Avances destacados de las mujeres en la Policía Nacional de Colombia.

AÑO	ANTECEDENTES HISTÓRICOS
1999	Promoción de la primera oficial femenina guía de perros
2001	Promoción de la primera Sargento Mayor
2009	Promoción de la primera mujer Brigadier General
2010	Por primera vez las mujeres en la Policía Nacional hacen parte de la Unidad de Escuadrones Móviles Antidisturbios (UNADI) Escuadrones Móviles Antidisturbios ESMAD.
2010	Asignación de las primeras mujeres en misión de estabilización en Haití.
2010	Promoción de la segunda Brigadier General

Fuente: Elaboración propia con base en la información interna de la Policía Nacional (s.f.).

2.3.2
Pie de fuerza femenino en la actualidad

Es pertinente dar a conocer el pie de fuerza, tanto militar como policial, así como el porcentaje de mujeres militares y policiales frente a los hombres uniformados, en razón de que ello dará una visión holística de la presencia de las mujeres al interior del sector y el nivel de incorporación en todos los grados de la oficialidad y la suboficialidad.

Tabla 9.
Información estadística del personal de las tres Fuerzas.

RANGO	GRADO	EJÉRCITO		ARMADA		FUERZA AÉREA		TOTAL	
		F	M	F	M	F	M	F	M
OFICIALES	General	0	4	0	2	0	2	0	8
	Mayor general	0	24	0	9	0	11	0	44
	Brigadier general	2	41	0	24	0	10	2	75
	Coronel	21	483	16	169	21	147	58	799
	Teniente coronel	87	705	29	222	24	215	140	1.142
	Mayor	37	1.794	46	336	72	298	155	2.428
	Capitán	186	2.583	133	482	163	452	482	3.517
	Teniente	138	1.851	102	432	146	455	386	2.738
	Subteniente	310	1.460	149	435	240	560	699	2.455
	Subtotal	**781**	**8.945**	**475**	**2.111**	**666**	**2.150**	**1.922**	**13.206**
SUBOFICIALES	Sargento MY de Comando Conjunto	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sargento MY de Comando	0	99	0	8	0	19	0	126
	Sargento Mayor	2	300	0	268	11	121	13	689
	Sargento Primero	198	3.325	35	1.314	13	268	246	4.907
	Sargento Viceprimero	3	3.488	3	354	17	221	23	4.063
	Sargento Segundo	171	8.628	44	1.843	30	585	245	11.056
	Cabo Primero	194	5.967	142	1.998	120	841	456	8.806
	Cabo Segundo	23	5.543	51	1.297	85	554	159	7.394
	Cabo Tercer	94	4.927	45	1.225	151	858	290	7.010
	Subtotal	**685**	**32.277**	**320**	**8.307**	**427**	**3.467**	**1.432**	**44.051**

Fuente: Fuente: Elaboración propia con base en la información brindada por J1 del Comando General de las Fuerzas Militares al 09 de mayo de 2017.

Tabla 10.
Información estadística del personal de la Policía Nacional.

DATOS PERSONAL POLICÍA NACIONAL			
GRADO	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
General	1	0	1
Mayor General	8	0	8
Brigadier General	25	0	25
Coronel	203	26	229
Teniente Coronel	418	86	504
Mayor	857	132	989
Capitán	1512	194	1706
Teniente	1444	465	1909
Subteniente	1364	445	1809
Subtotal Oficiales	**5832**	**1349**	**7181**
Comisario	164	77	241
Subcomisario	622	141	763
Intendente Jefe	2911	367	3278
Intendente	18379	937	19316
Subintendente	18244	514	18758
Patrullero	91411	9765	101176
Subtotal Nivel Ejecutivo	**131731**	**11801**	**143532**
Sargento Mayor	107	17	124
Sargento Primero	71	30	101
Sargento Viceprimero	7	0	7
Sargento Segundo	0	0	0
Cabo Primero	0	0	0
Cabo Segundo	0	0	0
Subtotal Suboficiales	**185**	**47**	**232**
Agentes	774	15	789
Total Personal Uniformado	**137748**	**13197**	**150945**

Fuente: Elaboración propia con base en la información del Observatorio Prospectivo del Talento Humano al 5 de mayo de 2017[3].

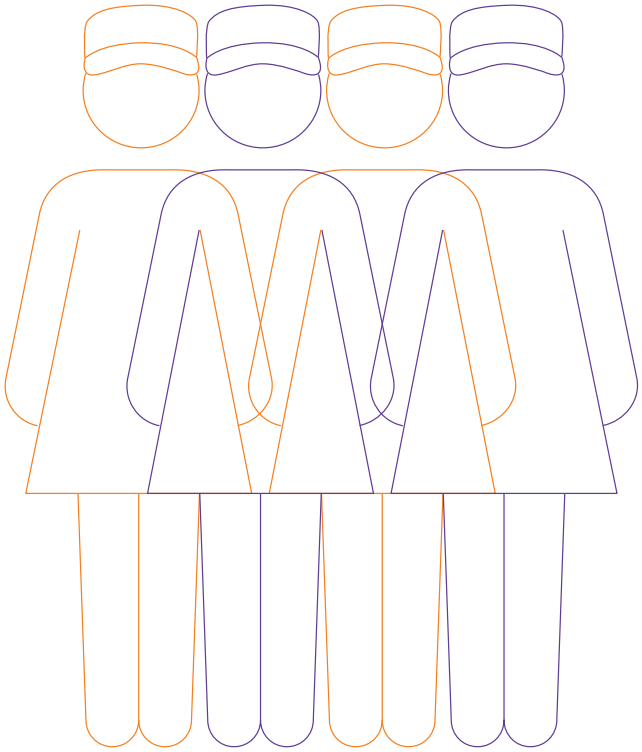
3 Información actualizada cuatrimestralmente.

Los datos brindados permiten establecer, por Fuerza, el porcentaje de mujeres frente a hombres de la siguiente manera:

Tabla 11.
Porcentaje de personal femenino en las Fuerzas Militares.

FUERZA	MUJERES UNIFORMADAS %
Ejército Nacional	3.5
Armada Nacional	18.36
Fuerza Aérea Colombiana	23,65
Policía Nacional	8,74

Fuente: Elaboración propia con base en la información de las tablas 9 y 10.



Ahora bien, los cuadros que a continuación representan el pie de fuerza femenino al interior de la Fuerza Pública, permiten evidenciar la incorporación de la mujer en cada una de las categorías, grados, cuerpos y especialidades existentes.

Este hecho, sin duda alguna, permite percibir el interés que le asiste al sector defensa la inclusión de la mujer uniformada dentro de sus filas, así como su inclusión en escenarios y cargos de toma de decisiones, tales como, los ostentados hoy por las señoras Brigadieres Generales María Paulina Leguizamón Zarate, Magistrada del Tribunal Superior Militar, y Clara Esperanza Galvis Díaz, Directora del Hospital Militar Central.

Asimismo, es necesario destacar el papel de otras mujeres, quienes tienen bajo su liderazgo procesos de direccionamiento en los Departamentos de Personal, Gestión Administrativa, Financiera, Comunicaciones Estratégicas y Administración del Talento Humano dentro de la Fuerza y el Comando General. Ellas, gracias a su desempeño, basado en competencias y capacidades profesionales, han sido reconocidas y respetadas desde sus roles militares y profesionales. Además, progresivamente, las mujeres comandantes de unidades operativas, pelotones, compañías, entre otros, han acumulado la experiencia y los conocimientos para afrontar los retos del mando en los diferentes niveles de la carrera militar.

Por ende, este ejercicio reflejará el flujo en la incorporación, así como la permanencia de las mujeres en cada uno de los grados, cuerpos y especialidades.

Tabla 12.
Personal femenino en los diferentes rangos del Ejército Nacional.

RANGO	GRADO	CANTIDAD
OFICIALES	Brigadier General (BG)	2
	Coronel (CR)	21
	Teniente Coronel (TC)	87
	Mayor (MY)	37
	Capitán (CT)	186
	Teniente (TE)	138
	Subteniente (ST)	310
SUBOFICIALES	Sargento Mayor (SM)	2
	Sargento Primero (SP)	198
	Sargento Viceprimero (SV)	3
	Sargento Segundo (SS)	171
	Cabo Primero (CP)	194
	Cabo Segundo (CS)	23
	Cabo Tercero (C3)	94

Fuente: Elaboración propia con base en la información interna del Ejército Nacional de Colombia (s.f.).

Tabla 13.
Porcentaje de mujeres profesionales o con especialidad según el rango.

RANGO	GRADO	CANTIDAD
OFICIALES	Arquitectura e Ingenierías	6.7
	Ciencias de la Comunicación	4.5
	Ciencias de la Salud	36
	Ciencias Jurídicas y Sociales	22.9
	Ciencias Militares	22.8
	Economía / Finanzas	7.2
SUBOFICIALES	Música	2
	Técnicas Administrativas	56
	Técnicas Área Comunicación	0.7
	Técnicas Áreas Ingenierías y Programación	13.6
	Técnicas Áreas Salud	11.5
	Técnicas Ciencias Jurídicas y Sociales	11
	Técnicas Economía y Finanzas	5.4%

Fuente: Elaboración propia con base en la información interna del Ejército Nacional de Colombia (s.f).

Tabla 14.
Personal femenino en los diferentes rangos de la Armada Nacional.

RANGO	GRADO	CUERPO			
		Ejecutivo	Logístico	ADMIN.	JPM
OFICIALES	Capitán de Navío (CN) – CR			14	1
	Capitán de Fragata (CF) - TC			27	2
	Capitán de Corbeta (CC) – MY	4	18	24	
	Teniente de Navío (TN) - CT	21	18	92	2
	Teniente de Fragata (TF)– TE	31	11	59	1
	Teniente de Corbeta (TK) – ST	54	25	73	
SUBOFICIALES	Suboficial Jefe (SJ)- SP			35	
	Suboficial Primero (S1) - SV			14	
	Suboficial Segundo (S2) - SS			39	
	Suboficial Tercero (S3) - CP			169	
	Marinero Primero (MA1) - CS			17	
	Marinero Tercero (MA3) – C3			44	

Fuente: Elaboración propia con base en la información interna de la Armada Nacional de Colombia (s.f).

Tabla 15.
Personal femenino total en las categorías administrativa, directiva y operacional según el rango.

CATEGORIA	Administrativo	Directivo	Operacional
OFICIAL	195	172	78
SUBOFICIAL	288	0	8

Fuente: Elaboración propia con base en la información interna de la Armada Nacional de Colombia (s.f).

Tabla 16.
Personal femenino en los diferentes rangos de la Fuerza Aérea.

RANGO	GRADO	CANTIDAD
OFICIALES	Coronel (CR)	21
	Teniente Coronel (TC)	24
	Mayor (MY)	72
	Capitán (CT)	163
	Teniente (TE)	146
	Subteniente (ST)	240
SUBOFICIALES	Técnico Jefe (TJ)	11
	Técnico Subjefe (TS)	13
	Técnico Primero (T1)	17
	Técnico Segundo (T2)	30
	Técnico Tercero (T3)	120
	Técnico Cuarto (T4)	85
	Aerotécnico (AT)	151

Fuente: Elaboración propia con base en la información interna de la Fuerza Aérea Colombiana (s.f.).

Tabla 17.
Personal femenino con rango Oficial la Fuerza Aérea.

RANGO	CUERPO	ESPECIALIDAD	CR	TC	MY	CT	TE	ST
OFICIALES	Vuelo	Defensa Aérea			2	1	8	10
		Inteligencia Técnica Aérea				4	5	1
		Navegante			5	4	4	2
		Piloto			10	6	23	8
	Seguridad y Defensa de Bases Aéreas	Defensa de Bases Aéreas					17	20
		Inteligencia				4	13	7
	Logístico Aeronáutico	Abastecimiento Aeronáutico			3	7	5	9
		Administración Aeronáutica			3	19	29	27
		Armamento Aéreo			1		1	
		Mantenimiento Aeronáutico			8	13	19	4
		Telecomunicaciones			3	2	2	6
	Administrativo	Ciencias de la Educación			1	10	1	3
		Ciencias de la Salud	12	11	15	33	39	62
		Comunicación Social	3		2	4		4
		Derecho y Ciencias Políticas	1	4	6	20	7	17
		Economía, Administración y Contaduría	3	3	8	12		17
		Ingeniería y Arquitectura	2	5	5	23		15
	Justicia Penal Militar	Derecho		1		2		

Fuente: Elaboración propia con base en información interna de la Fuerza Aérea Colombiana (s.f.).

Tabla 18.
Personal femenino con rango Suboficial la Fuerza Aérea.

RANGO	CUERPO	ESPECIALIDAD	TJ	TS	T1	T2	T3	T4	AT
SUBOFICIALES	Técnico Aeronáutico	Abastecimiento Aeronáutico						1	3
		Comunicaciones Aeronáuticas					3	20	29
		Electrónica Aeronáutica						1	1
		Mantenimiento			10	6	23	8	
	Técnico de Seguridad y Defensa de Bases Aéreas	Defensa de Bases Aéreas					4	19	9
		Inteligencia		1		1	1	12	
	Logístico Aeronáutico	Abastecimiento						1	
		Administración				1	40	24	8
		Mantenimiento			1		1		
		Aeronáutico		1					
		Sanidad				9	1	3	
		Telemática					7	2	
	Administrativo	Ciencias de la Salud	3	2	10	4	17	12	24
		Ciencias sociales, Derecho y Ciencias Políticas						6	6
		Economía, Administración Contaduría y afines	7	10	4	29	18	1	22
		Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines	3	4		10	4		7
		Matemáticas y Ciencias Naturales				1	1		3

Fuente: Elaboración propia con base en información interna de la Fuerza Aérea Colombiana (s.f.).

- POLICÍA NACIONAL -

Tabla 19.
Personal femenino en los diferentes rangos de la Policía Nacional.

RANGO	GRADO	CANTIDAD
OFICIALES	Mayor General	1
	Coronel	33
	Teniente Coronel	91
	Mayor	135
	Capitán	194
	Teniente	466
	Subteniente	446
NIVEL EJECUTIVO	Comisario	53
	Subcomisario	133
	Intendente Jefe	428
	Intendente	957
	Subintendente	517
	Patrullero	9190
SUBOFICIALES	Sargento Mayor	9
	Sargento Primero	41

Fuente: Elaboración propia con base en la información interna de la Policía Nacional de Colombia (s.f.).

Mujeres - Ejército Nacional

2.3.3 Estrategias y acciones afirmativas en asuntos relacionados con los enfoques de género y diferencial

- EJÉRCITO NACIONAL - 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.

Con el fin de generar nuevos procesos de empoderamiento y fortalecimiento de habilidades y competencias al interior de la Fuerza, se han desarrollado diversos procesos de capacitación, formación y entrenamiento tanto a nivel central como descentralizado, con enfoque de género. A su vez, se han desarrollado, por un lado, procesos de participación y acompañamiento a través de mesas de trabajo con la sociedad civil y, por otro lado, procesos de vinculación a nivel internacional a través de capacitaciones en operaciones de paz. Estos se alinean con la política de una Fuerza multimisión, al que apunta el Ejército Nacional en su proceso de transformación permanente.

En coordinación con ONU Mujeres y la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer, se realizó la adhesión formal del Ejército Nacional a la campaña mundial "He for she", la cual promueve el reconocimiento y la difusión de los derechos de las mujeres a nivel mundial, mientras da continuidad a las acciones afirmativas en materia de equidad de género. Así mismo, vigila aquellos eventos que impiden el libre y digno desarrollo de la carrera militar para las mujeres, formulando lineamientos para fomentar la educación y la prevención de las violencias basadas en género.

La Dirección de Sanidad, por su parte, realiza acciones focalizadas de atención y prevención de las violencias basadas en género desde el ámbito de la salud, atendiendo y haciendo seguimiento a las violencias de esta tipología, que son reportadas en el subsistema de salud.

- ARMADA NACIONAL - La Armada Nacional, con el objetivo de afianzar el concepto de género al interior de la misma, ha enfocado su esfuerzo en brindar capacitación en la materia y abrir espacios académicos de vital importancia a la mujer uniformada. Muestra de ello es la capacitación brindada por el Centro de Entrenamiento y Capacitación para Operaciones de Paz (CENCOPAZ) de la Armada Nacional, el cual tiene, dentro de su oferta académica, los cursos de Observador Militar, Curso de despliegue para Contingente, Curso Oficial de Estado Mayor y Curso Género en Operaciones de Mantenimiento de Paz, el cual ha entrenado a las siguientes mujeres:

Tabla 20.
Mujeres entrenadas en los cursos ofertados por CENCOPAZ.

CURSO	FUERZA		TOTAL
	ARC	FAC	
Observador Militar	3	3	**6**
Pre-Despliegue Contingentes	0	1	**1**
Genero OMP	2	4	**6**
Corresponsal de guerra ONU	3	0	**3**
TOTAL	**8**	**8**	**16**

Fuente: Elaboración propia con base en la información interna de la Armada Nacional de Colombia (s.f.).

La capacitación ha sido fundamental en el fortalecimiento del enfoque de género al interior de la fuerza, lo cual ha permitido, entre otros, contar con la participación de la mujer en diversos escenarios; p.e., el marco del proceso de negociación surtido en la habana. Espacio en el la Armada tuvo presencia permanente con la señorita Teniente de Navío Juanita Millán Hernández, quien, a su vez, fue integrante de la subcomisión de Género del citado proceso, así como la presencia de la mujer uniformada en el mecanismo de monitoreo.

La Armada Nacional ha desarrollado diversas acciones, planes y programas, tendientes a realzar el papel de la mujer militar de dicha institución. Uno de estos ha sido la puesta en marcha de la Dirección de Familia de la Armada Nacional, ha realizado actividades de promoción, sensibilización y socialización sobre la equidad de género, la prevención y detección de las violencias basadas en género a nivel nacional; así como prácticas que contribuyen a la no discriminación, dirigidas a los integrantes de la Armada Nacional y sus familias, a través de dos Programas de Radio en la emisora Marina Estéreo, "Navegando en Familia", con la Doctora Luz Pedraza asesora de la **"Línea Purpura".**

Con el apoyo de pasantes de la Universidad Iberoamericana y el personal de la Dirección de Familia, se estructuran los contenidos temáticos del programa de "Mujer y familia", cuyo objetivo es resaltar la importancia de la labor de la mujer al interior de la familia y la Fuerza. De forma paralela, cuenta con un programa de prevención y fortalecimiento de las relaciones en pareja (REP), donde se aborda la regulación emocional y un protocolo de estrés, regulación emocional y residencia familiar (PREFAM), el cual se encuentra en validación.

En el área de la salud, la atención ha enfocado en la intervención profesional de programas en salud mental, por medio de actividades de prevención de la violencia contra la mujer, con los ejes temáticos de Violencia Intrafamiliar, Género y Sucesos de Vida, en el marco de la Ley 1257 de 2008. El programa se ha fortalecido con temas de pautas de crianza, conflictos al interior de la familia, proyecto familiar, procesos psicológicos que intervienen en las problemáticas familiares, abordando el tema de la prevención del abuso sexual.

En aras de fomentar una cultura de reporte en casos de violencia intrafamiliar y de género, para el 2012, la Armada implementó una ficha construida, la cual permite la intervención y el seguimiento de dichos casos por parte de los profesionales de sanidad de los Establecimientos de Salud; estos, a su vez, los ponen en conocimiento del Ministerio de Salud y de la Protección Social.

En el año 2015, la Dirección de Sanidad Naval creó el Consultorio Rosado, con el propósito de realizar la detección temprana de los diferentes tipos de cáncer que afectan a la mujer (cáncer de mama, cáncer de cuello uterino y cáncer de ovario), brindando una atención y acompañamiento médico multidisciplinario.

- FUERZA AÉREA - La Fuerza Aérea, comprometida con la temática, ha adelantado acciones tendientes a fortalecer la misma; en ese sentido, se ha dado a la tarea de adelantar las siguientes gestiones:

14 de septiembre del 2015. Suscripción del contrato de prestación de servicios No. 215-00-A-COFAC-GRUACO-201 con la Universidad de los Andes, cuyo objeto es prestar el servicio de sensibilización y diagnóstico de la inclusión de la perspectiva de género al interior de la Fuerza Aérea, por medio de 5 talleres desarrollados en las siguientes unidades: Comando Aéreo de Combate No. 1, Comando Aéreo de Combate No. 2, Grupo Aéreo del Caribe, Escuela Militar de Aviación, Escuela de Suboficiales Fuerza Aérea.

01 de octubre del 2015. Emisión de la Directiva Permanente No. 20151110000277 MDN-CGFM-JEMC-SEMCFJI-JEDHDIH-23.1, Lineamientos Estratégicos para las Fuerzas Militares en equidad de género, enfoque diferencial y prevención de violencia basada en género.

- POLICÍA NACIONAL - La Policía Nacional creó 16 estrategias operativas, orientadas a mitigar las violencias, los delitos y los comportamientos contrarios a la convivencia y seguridad ciudadana, con un alcance tanto regional como local; estas estrategias se basan en la articulación de capacidades, las cuales están aunadas a acciones sostenidas, permitiendo la mutación y transformación de fenómenos de impacto social.

Dentro de estas existen dos estrategias de interés, las cuales han permitido avanzar en asuntos relacionados con el enfoque de género diferencial; estas son:

Estrategia Institucional de Protección a la Infancia y Adolescencia (EINFA). Para lograr una atención y protección efectiva a la infancia y adolescencia colombiana, se planteó la E*strategia Institucional de Protección a la Infancia y Adolescencia (EINFA),* su diseño tuvo que ver con los diagnósticos elaborados por la Dirección de Protección y Servicios Especiales, en los que se señala que el "lugar donde más se vulneran los derechos a los niños, niñas y adolescentes es al interior de los hogares" originando "violencia intrafamiliar, de género y maltrato infantil". (Policía Nacional, 2013b, pp. 144-145).

Estrategia de Protección a Poblaciones Vulnerables (ESPOV). La vulnerabilidad es una situación producto de la desigualdad que por diversos factores se presenta en grupos de población, impidiéndoles aprovechar las riquezas del desarrollo humano. Los factores que dan origen a la desigualdad pueden ser de orden histórico, económico cultural, político y biológico (agentes cognitivos, físicos, sensoriales, de la comunicación, emocionales y psicosociales. (Policía Nacional, 2013b, p. 152).

> "En Colombia, las poblaciones vulnerables son **[...] aquellas personas o comunidades afectadas por la pobreza y víctimas de todo tipo de violencia (Defensores de Derechos Humanos, sindicalistas, periodistas, líderes comunitarios, misiones médicas, desplazados, reinsertados, niños, niñas y adolescentes, personas de movilidad reducida, mujeres, grupos étnicos, población LGBTI, entre otros.** (Policía Nacional, 2013b, p. 152)."

La estrategia en coherencia con las problemáticas en materia de Derechos Humanos ha priorizado seis grupos poblacionales con mayor demanda de acciones institucionales, así: líderes sindicales, sociales y ONG de Derechos Humanos; indígenas; población LGBTI; mujeres; afrodescendientes y desplazados. (Policía Nacional, 2013b, p. 144).

Mujeres - Policía Nacional

Por lo anterior, la estrategia busca la protección del libre ejercicio de los derechos, y las libertades individuales y colectivas de los grupos enunciados, estableciendo, para ello, la medición de la atención oportuna de las alertas de riesgo que se generen por hechos de violencia y amenaza contra los mismos. Cabe señalar que, en armonía con la política pública de Equidad de Género para las Mujeres, esta estrategia contempla la adopción de acciones de prevención, atención, protección y acceso a la justicia. Para ello, cuenta con siete (7) **componentes** que dinamizan y *operacionalizan* la Estrategia:

1. Formación. Comprende el desarrollo de actividades de capacitación, curriculares y extracurriculares en los procesos de formación y entrenamiento policial, con un enfoque especializado, el cual garantice el conocimiento del marco normativo nacional e internacional para la protección de poblaciones vulnerables.

2. Interlocución. Se considera como la iniciativa en la proyección y desarrollo de actividades de diálogo franco y directo con los representantes de los grupos poblacionales, a fin de atender sus necesidades y expectativas frente al servicio de policía alcanzando legitimidad.

3. Atención policial. Conlleva a brindar el servicio oportuno con las unidades básicas de policía, las especialidades y sus programas, para atender los casos y situaciones críticas de las poblaciones vulnerables, de acuerdo con sus problemáticas en cada jurisdicción.

4. Investigación criminal. El desarrollo de este componente es la respuesta institucional en la lucha contra la impunidad por hechos de violencia y amenazas contra los defensores de Derechos Humanos y minorías, demandando, de las unidades policiales, la destinación de investigadores, la articulación del trabajo en la materia y el impulso de investigaciones con la Fiscalía General de la Nación.

5. Capacidades institucionales. La gestión de las direcciones y de sus unidades desconcentradas tiene como eje principal la promoción y el respeto de los Derechos Humanos, impactando en cada proyecto y su resultado la garantía de los mismos; por tal razón, la articulación de sus acciones es fundamental para la protección de las poblaciones vulnerables.

6. Coordinación interagencial. El tema de Derechos Humanos es un tema de agenda política nacional e internacional, el cual requiere la coordinación de acciones con las autoridades político-administrativas, autoridades judiciales y los delegados de organismos internacionales, en cada una de las regiones donde se cumple el mandato de observación para evaluar la situación de Derechos Humanos en Colombia.

7. Integridad policial. La prevención y la cero tolerancia a violaciones de los Derechos Humanos es el componente que se desarrolla, a través de las inspecciones delegadas, las oficinas de control disciplinario interno y las coordinaciones de Derechos Humanos con fundamento en las acciones determinadas para el despliegue del proceso de integridad policial.

Estrategia Integral de Protección a Mujer, Familia y Género (EMFAG). Esta estrategia está orientada a atender y proteger a los(as) ciudadanos(as), incluyendo a los(as) policías y sus familias, en lo relacionado con su vida, su integridad, su libertad y su patrimonio económico; así mismo, propone la generación de condiciones de seguridad y autocuidado para los sujetos destinatarios, tanto a nivel interno como externo.

Objetivos de la Estrategia

Contribuir a la mitigación de comportamientos violentos, contravencionales y delictivos que afecten a la mujer, familia y género.

Motivar la denuncia teniendo en cuenta las tipologías de violencias.

Investigar los delitos materializados en la Mujer, la Familia y el Género.

Transversalizar la perspectiva de Género en la Policía Nacional.
Cumplir las normas nacionales y supranacionales en materia de Mujer, Familia y Género.

Operacionalizar el Modelo de Asistencia Integral a la Familia Policial.

Generalidades de la estrategia

La estrategia prioriza los delitos de feminicidio, homicidio, violencia intrafamiliar, lesiones personales, agresiones con agentes químicos y delitos sexuales.

Mientras prioriza y focaliza el delito de violencia intrafamiliar y contra la mujer en el contexto local, a través de las metodologías Pre-AISEC y AISEC; además de identificar los riesgos sociales y los factores generadores de violencias, con el propósito de generar líneas de acción diferenciales; así mismo, realiza obligatoriamente seguimiento a los casos de violencia intrafamiliar y contra la mujer que se hayan presentado en su jurisdicción, en los comités de vigilancia, contemplando el seguimiento de la aplicación de la guía, valoración de la situación especial de riesgo y la ejecución de las medidas de protección emitidas por autoridad competente.

Componentes

Componente de atención y protección. Contiene las responsabilidades legales y reglamentarias asignadas a la Policía Nacional en la Ley 1257 de 2008 y sus Decretos reglamentarios 4799 de 2011 sobre la garantía de efectividad de las medidas de protección y 2734 de 2012, referente a la valoración de la situación especial de riesgo para las mujeres víctimas que requieran medidas de atención.

Componente de Investigación Criminal. Con la creación del Grupo Investigativo Contra los Delitos Sexuales y la Familia, a cargo de la Dirección de Investigación Criminal y la INTERPOL, se desarrolla la investigación judicial, focalizando los delitos de violencia intrafamiliar, homicidios a mujeres, feminicidio, lesiones personales con agentes químicos y delitos sexuales, en coordinación con la Fiscalía General de la Nación, con el objeto de identificar posibles líneas de acción investigativa y, así, lograr el esclarecimiento de conductas atípicas que atentan contra la integridad de las mujeres.

A través del Centro de Investigaciones Criminológicas (CICRI), se monitorea la estadística de homicidios a mujeres, feminicidios, violencia intrafamiliar, lesiones personales con agentes químicos y delitos sexuales, tomando como fuentes las variables del aplicativo SIEDCO (Sistema de Información Estadístico, Delincuencial, Contravencional y Operativo de la Policía Nacional).

Componente Modelo de Asistencia Integral a la Familia Policial. A través de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional, se busca mejorar las condiciones de calidad de vida de los hombres y mujeres policías, bajo los principios de equidad, calidad, cobertura, oportunidad y efectividad, por medio de estrategias de prevención del riesgo psicosocial y promoción de hábitos saludables de convivencia.

Para favorecer estas condiciones de mejoramiento de la calidad de vida de la familia policial, se incorporan planes, programas y proyectos en materia de educación, vivienda, asistencia social, recreación, deporte, cultura y turismo, articulando sus capacidades con los modelos de Gestión humana, Educativo policial, Atención en salud familiar con enfoque de riesgo, entre otros modelos de atención de la Policía Nacional, así como con la oferta estatal y la implementación de redes de apoyo que potencian la prestación de los servicios de bienestar a nivel local y regional.

De igual forma, se relacionan algunos elementos que han hecho de la EMFAG una estrategia en materia de gestión pública, así:

Comprensión contextual del fenómeno de violencias, identificación de brechas, definición de objetivos a partir de aspectos priorizados y delimitados como resultado de la aplicación de metodologías de análisis; proyección de resultados en el corto, mediano y largo plazo.

Visión y enfoque integral, el cual facilita la articulación e integración de esfuerzos y capacidades al interior de la Policía Nacional, para la prevención y atención de la violencia de género.

Formulación de iniciativas de intervención inmediata, las cuales permiten mitigar la problemática en lo local, lo regional y lo nacional, tanto en el ámbito urbano, como rural; así como, iniciativas de carácter estructural (especialmente en el ámbito preventivo), para lograr, en asocio con otras entidades y autoridades administrativas, entornos libres de violencia de género.

Estandarización de procedimientos policiales para activar la ruta de atención y protección de mujeres víctimas de violencia.

Coordinación y armonización de acciones intersectoriales orientadas a la prevención, atención y protección de mujeres víctimas de violencia.

Optimización en el registro y trazabilidad de la información para efectuar seguimiento y evaluación a las medidas de prevención, atención y protección implementadas por la Policía Nacional.

Diseño y puesta en marcha de iniciativas de información, comunicación y educación que contribuyen a superar la tolerancia social frente a las violencias basadas en género.

Ampliación de las competencias (ser, saber y saber hacer) del personal policial en materia jurídica y procedimental frente a violencia de género.

Paralelamente, la Policía Nacional tiene incidencia en el CONPES 161, con tareas y compromisos específicos en los "Lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres" y el "Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias", estos han girado en torno a[4]:

Emisión de cuñas radiales por la red de emisoras de la Policía Nacional.

Diseño de un microsite en la página web de la Policía Nacional, el cual oriente temas relacionados con las violencias de género.

Publicación de artículos que permitan orientar a las víctimas.

Posteo de contenidos (orientando) en redes sociales de la Policía Nacional.

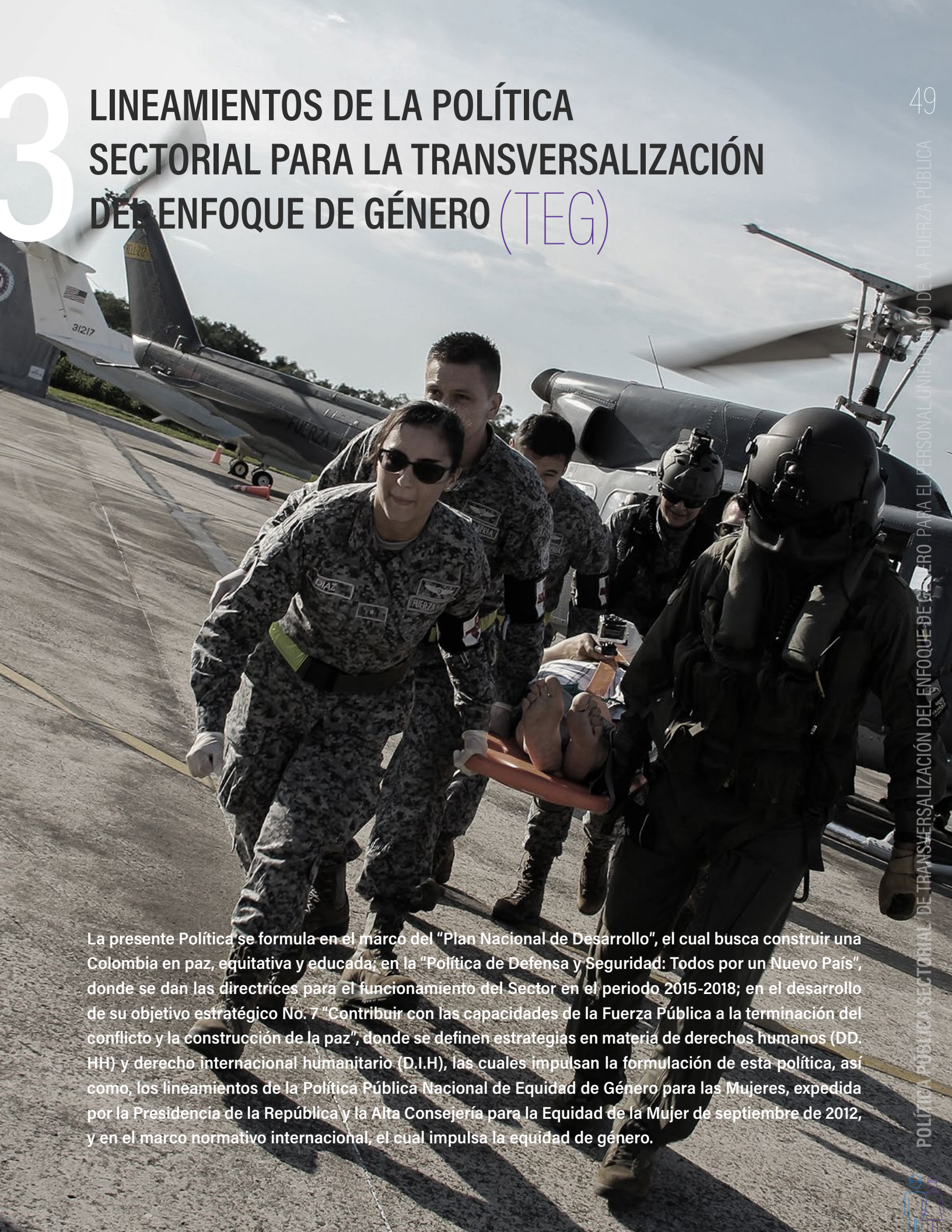
Coordinaciones nacionales e interinstitucionales, realizadas con las Oficinas Asesoras, Direcciones de la Policía Nacional y las entidades a nivel nacional sobre el desarrollo de la Política de Equidad de Género, Dirección General de la Policía Nacional, Inspección General, Derechos Humanos.

Puesta en marcha del Grupo Investigativo de Delitos de Violencia contra la Mujer.

Operación de la Línea de Orientación de Violencia Contra la Mujer, a cargo de la Inspección General.

4 Algunas de las acciones relacionadas están descritas en el Convenio Interadministrativo 020-13 suscrito entre el Departamento Administrativo de la Presidencia de la Republica y la Policía Nacional.

3 LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA SECTORIAL PARA LA TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO (TEG)



La presente Política se formula en el marco del "Plan Nacional de Desarrollo", el cual busca construir una Colombia en paz, equitativa y educada; en la "Política de Defensa y Seguridad: Todos por un Nuevo País", donde se dan las directrices para el funcionamiento del Sector en el periodo 2015-2018; en el desarrollo de su objetivo estratégico No. 7 "Contribuir con las capacidades de la Fuerza Pública a la terminación del conflicto y la construcción de la paz", donde se definen estrategias en materia de derechos humanos (DD. HH) y derecho internacional humanitario (D.I.H), las cuales impulsan la formulación de esta política, así como, los lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, expedida por la Presidencia de la República y la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer de septiembre de 2012, y en el marco normativo internacional, el cual impulsa la equidad de género.

Por ello, y con el fin de materializar la normativa existente frente a las temáticas de equidad de género y derechos de las mujeres, la Política se formuló bajo parámetros que permiten medir sus avances y el cumplimiento de metas. Así mismo permitirá, junto con la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, dar un giro en las asignaciones de roles y estereotipos culturales a nivel castrense, hecho que dará lugar al reconocimiento y empoderamiento de las mujeres al interior de la Fuerza Pública, a contribuir con la equidad de género y al fortalecimiento de una estructura de poder decisoria y adecuada en clave de género, dado que, a pesar de que la normativa institucional se encuentra alineada con los avances de la misma, a nivel internacional y nacional, se necesitan lineamientos que permitan su ejercicio efectivo y real.

Si bien las Fuerzas Militares y la Policía Nacional han avanzado tanto en la implementación del enfoque de derechos humanos, de género y de enfoque diferencial, como en la prevención de violencias basadas en género, estos esfuerzos han sido dispersos; de allí, parte la necesidad de articular esfuerzos, a fin de generar equilibrio, seguridad y estabilidad en el cumplimiento de la misión del sector desde el enfoque de género.

3.1 Principios

La Política Sectorial está orientada por los siguientes principios:

a Equidad de Género. Se contribuirá al desarrollo de acciones afirmativas, a favor de los derechos de las mujeres, de modo que contribuyan a eliminar la discriminación y cerrar las brechas entre hombres y mujeres al interior de la fuerza pública.

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

c Interculturalidad. Colombia es una nación multiétnica y pluricultural.

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

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

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

g Sostenibilidad. La política requiere su permanencia y proyección en el tiempo, en aras de fortalecer y dinamizar la temática de equidad de género, el enfoque diferencial y la prevención de violencia (sexual, intrafamiliar, de género, etc.) acorde con los resultados de su seguimiento y evaluación, razón por la que se deberán asegurar los recursos técnicos, financieros, administrativos, institucionales y humanos necesarios.

3.2
Objetivos

3.2.1
Objetivo general

Impulsar la inclusión y la transversalización del enfoque de género y diferencial al interior de la Fuerza Pública, a través de la promoción de la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la cero tolerancia frente a las violencias basadas en género, con el fin de eliminar las brechas de desigualdad, fortalecer la estructura institucional, la cualificación y competencia del personal, y cumplir con la misión de la Fuerza Pública en clave de género.

3.2.2
Objetivos específicos

1. **Prevenir la vulneración de derechos,** desigualdad, discriminación y tolerancia ante las diferentes formas de violencias basadas en género (sexual, física, psicológica, económica o patrimonial) al interior de la Fuerza Pública y en su quehacer externo.

2. **Fortalecer la implementación de la normativa nacional e internacional,** en materia de enfoques de derechos humanos, género y diferencial, en aras de reducir la desigualdad, la discriminación, la inequidad y la vulneración de los derechos en razón del género en las órbitas privadas y públicas del Sector Defensa.

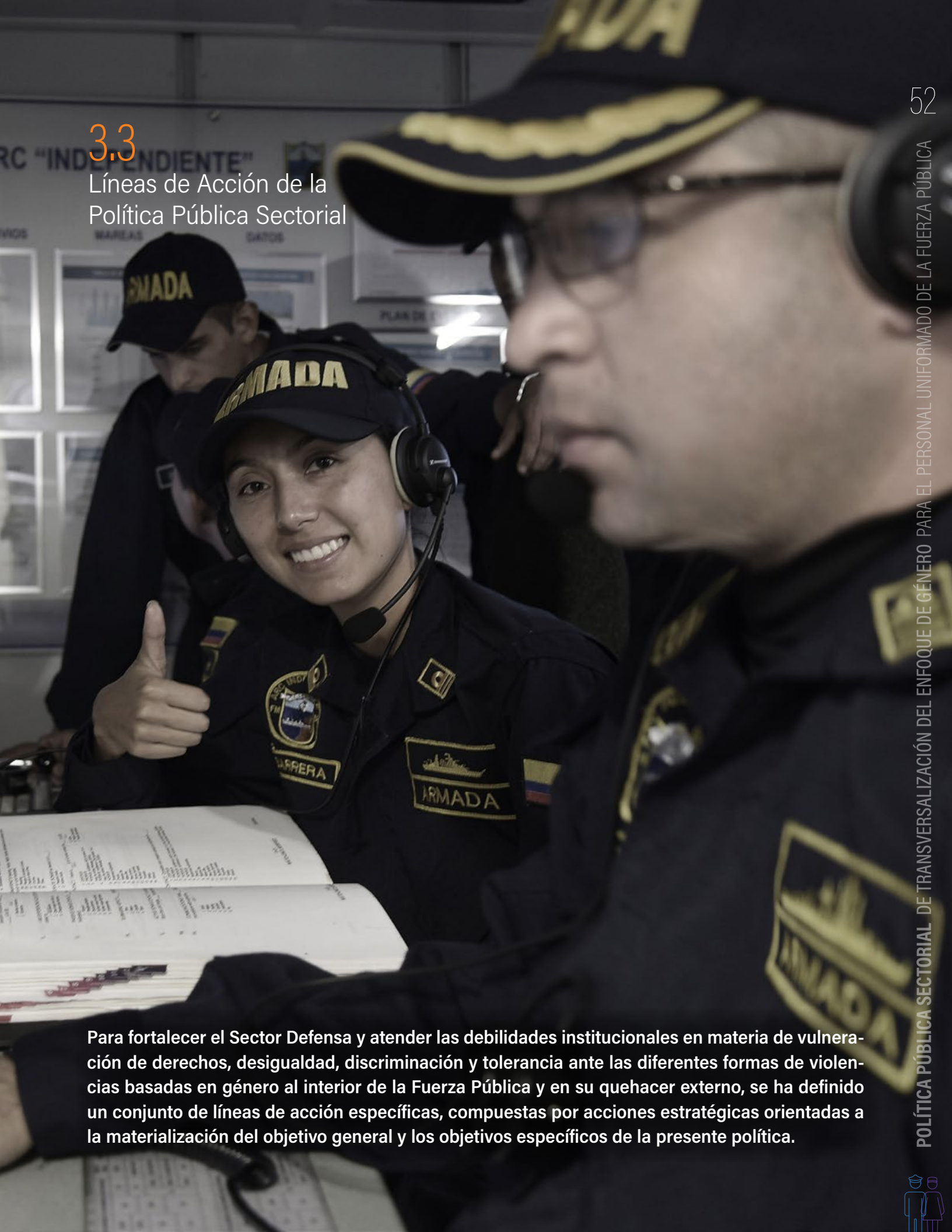
3. **Garantizar una mayor presencia y reconocimiento de las mujeres en la Fuerza Pública,** en cumplimiento de las normas nacionales e internacionales que contemplan la ley de cuotas y el incremento de la participación femenina en todos los niveles de la toma de decisiones, los ambientes operacionales y de mantenimiento de la paz, bajo los principios de equidad de género, igualdad de oportunidades y no discriminación.

4. **Implementar acciones de formalización institucional,** las cuales permitan materializar los objetivos y líneas de acción de esta política.

5. **Promover la investigación, la producción de conocimiento, la capacitación y la formación del personal de la Fuerza Pública,** en temáticas relacionada con el enfoque de género y con especial énfasis en los derechos de las mujeres.

6. **Comunicar, de manera efectiva, lo consagrado en esta política pública y demás asuntos relacionados con el enfoque de género y diferencial,** los cuales contribuyan a la erradicación de roles, estereotipos e imaginarios discriminatorios en razón del género.

7. **Promover la cooperación técnica con fuentes bilaterales y multilaterales,** en el ámbito internacional y nacional, tanto gubernamental como privado, las cuales contribuyan al desarrollo y a la implementación de esta política pública y demás acciones que promuevan la inclusión y la transversalidad del enfoque de género en el sector.



3.3 Líneas de Acción de la Política Pública Sectorial

Para fortalecer el Sector Defensa y atender las debilidades institucionales en materia de vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia ante las diferentes formas de violencias basadas en género al interior de la Fuerza Pública y en su quehacer externo, se ha definido un conjunto de líneas de acción específicas, compuestas por acciones estratégicas orientadas a la materialización del objetivo general y los objetivos específicos de la presente política.

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

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

Las siguientes acciones estratégicas permitirán proyectar la implementación de la presente línea de acción:

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

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

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

d. **Desarrollar acciones y estrategias** de promoción y sensibilización por el respeto por los derechos humanos, las cuales estén orientadas bajo el enfoque de género y diferencial, mientras contribuyen al respeto y reconocimiento de la diversidad, la inclusión, la libertad, la autonomía y la dignidad humana dentro de las filas de la Fuerza Pública. Gracias a las áreas de DD.HH., talento humano, acción integral, bienestar y familia, así como las demás que se tengan como pertinentes.

3.3.2 Protección y garantía de los derechos humanos con enfoque de género y diferencial

Las siguientes acciones estratégicas permitirán proyectar la implementación de la presente línea de acción:

a. **Promover acciones afirmativas,** tendientes a solucionar, de manera efectiva, las necesidades y problemáticas relacionadas con la proyección de carrera en cada uno de los cuerpos y especialidades; ello, con el fin de potencializar el desarrollo militar, profesional, personal y familiar de personas que integran la Fuerza Pública, desde los enfoques de género, derechos humanos y diferencial. Esto se debe realizar a través de la planeación de soluciones de carácter estratégico por parte de las Oficinas Jurídicas del Ministerio de Defensa, del Comando General de cada fuerza, en unión con la Jefatura de Personal de Comando General y las áreas de administración de personal de cada Fuerza y de Policía, así como las que estas estimen pertinentes consultar.

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

c. **Diseñar, revisar y fortalecer los protocolos,** los procesos y las rutas internas, en materia de atención, protección y orientación a personas víctimas de diferentes tipos de violencias basadas en el género, donde se involucre a miembros de la Fuerza Pública, tanto en el ámbito privado como público; esto, por medio de las áreas de derechos humanos, talento humano, bienestar, familia, sanidad, disciplinaria, acción integral, oficinas de atención y orientación al ciudadano, entre otras.

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

3.3.3
Participación efectiva de las mujeres en la Fuerza Pública

Las siguientes acciones estratégicas permitirán proyectar la implementación de la presente línea de acción:

a. **Implementar campañas y medidas de acción afirmativas,** con miras a incentivar el incremento de pie de fuerza femenino, respetando los principios de equidad, igualdad de oportunidades y no discriminación, a través de las áreas de incorporación, acción integral, oficinas de Derechos Humanos y oficinas de Género.

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

c. **Promover estrategias de empoderamiento y liderazgo con enfoque de género para las mujeres,** las cuales permitan mejorar la condición y posición del personal femenino; al tiempo que se potencializan las capacidades colectivas de las mujeres al interior de la Fuerza Pública.

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

e. **Promover espacios de participación mixta,** los cuales permitan la interacción con entidades públicas, agencias de cooperación internacional y organizaciones de la sociedad civil, relacionadas con la promoción y protección de los derechos de las mujeres, los enfoques de género y diferencial, para el acompañamiento en la implementación de la Política Pública Sectorial y su Plan de Acción.

Mujeres - Fuerza Aérea Colombiana

3.3.4
Institucionalización del enfoque de género en el Sector Defensa

Para llevar a cabo la transversalización del enfoque de género, es necesario implementar acciones de formalización institucional, las cuales permitan materializar los objetivos y las líneas de acción de esta política. Para esto se plantea:

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

b Crear y formalizar áreas organizacionales de género (direcciones, oficinas y grupos) al nivel de la Unidad de Gestión General, Comando General y de la Fuerza Pública. A continuación, se detallarán las características de esta acción:

En un primer nivel, el Ministerio de Defensa y el Comando General deberán crear, cada uno, un Área de Género, donde asesoren la elaboración e implementación de lineamientos técnicos que permitan el cumplimiento de esta política pública sectorial, y demás acciones que promuevan la inclusión y transversalización del enfoque de género.

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

Las Áreas de Género dependerán de los Segundos Comandantes en las Fuerzas Militares y en la Policía Nacional de la Subdirección. Teniendo en cuenta que la función principal de las mismas será la transversalización del tema de género al interior de la Fuerza Pública. Por ello, ubicarlas en ese nivel dará la estabilidad y seguridad necesaria para institucionalizar la Política.

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

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

- ÁREA DE GÉNERO SECTORIAL-
MINISTERIO DE DEFENSA

El Área de Género del Ministerio de Defensa tendrá entre sus funciones las siguientes:

i. Brindar asesoría permanente a nivel sectorial en los temas soporte de esta política, así como en el desarrollo de estrategias para optimizar la puesta en marcha y ejecución de la misma.

ii. Verificar la entrada en vigencia de nueva normativa internacional, nacional e institucional, la cual aborde los temas angulares de la política para unificar criterios alrededor de la institucionalización del enfoque de género en el sector.

iii. Acompañar, a nivel sectorial, la elaboración de las propuestas de directrices y lineamientos relacionados con las temáticas abordadas por esta Política.

iv. Elaborar informes de seguimiento y monitoreo sectorial (periódicos) con base en la información entregada sobre el tema, por parte de las demás Áreas de Género, y demás información obtenida en el ejercicio de sus funciones.

v. Elaborar lineamientos sectoriales conforme a las recomendaciones arrojadas por la evaluación de los avances de la Política Pública sectorial y su Plan de Acción.

vi. Elaborar lineamientos sectoriales para la orientación de casos connaturales a la temática de género, los cuales sean de conocimiento de las Áreas de Género al interior de cada fuerza.

vii. Consolidar la información referente a los casos connaturales relacionados con la temática de esta política, y que sean reportados por los Observatorios de las Áreas de Género de las Fuerzas Militares y Policía Nacional.

viii. Asesorar la conformación y funcionamiento de los Observatorios de Género como línea de trabajo al Interior de cada Área de Género; difundir las recomendaciones del Comité de Transversalidad.

ix. A nivel sectorial, asesorar la construcción de parámetros para la organización de bases de datos de los sistemas de información del personal. En estas, se sistematizará información en razón de las siguientes variables: edad, sexo, género, estado civil, composición familiar, etnia, tiempo en la fuerza, grados, unidades, cargos, reconocimientos, cursos militares y formación profesional, entre otros.

x. Velar por la transversalización del enfoque de género en la toma de decisiones de nivel directivo sectorial.

xi. Asesorar y gestionar procesos pedagógicos de sensibilización, capacitación y formación para personal de nivel operativo, en temáticas relacionadas con esta Política.

xii. Elaborar lineamientos sectoriales para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, destinadas a erradicar obstáculos y promover acciones tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres.

xiii. Asesorar los procesos de planeación estratégica relacionadas con la tranversalización del enfoque de género a nivel sectorial.

xiv. Elaborar lineamientos sectoriales para el proceso de inclusión de la mujer uniformada en cada uno de los cuerpos, especialidades y misiones, así como difundir las recomendaciones del Comité de Transversalidad en el tema.

xv. Ejercer la Secretaría Técnica del Comité para la transversalidad del enfoque de género.

xvi. Asesorar la implementación de estrategias de comunicación encaminadas a la visibilización de los derechos humanos desde el enfoque de género y diferencial, por medio de las Áreas de Comunicación de cada una de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional.

xvii. Asesorar el diseño y promoción de campañas, rutas de atención y protocolos para la prevención y la cero tolerancia institucional ante las violencias basadas en género.

xviii. Promover el uso del lenguaje incluyente y no sexista en el quehacer institucional a nivel sectorial.

xix. Promover acciones afirmativas de carácter diferenciado para las mujeres, las cuales permitan reducir las brechas de desigualdad en razón del género a nivel sectorial

Las funciones descritas son los mínimos que debe atender.

- ÁREA DE GÉNERO -
DEL COMANDO GENERAL

El Área de Género del Comando General tendrá entre sus funciones las siguientes:

i. Brindar asesoría permanente a las Fuerzas Militares en los temas soporte de esta política, así como en el desarrollo de estrategias para optimizar la puesta en marcha y ejecución de la misma.

ii. Verificar la entrada en vigencia de nueva normativa internacional, nacional e institucional, la cual aborde los temas angulares de la política, con el fin de unificar criterios alrededor de la institucionalización del enfoque de género en las Fuerzas Militares.

iii. Acompañar las Áreas de Género de las Fuerzas Militares en la elaboración de las propuestas de directrices y lineamientos relacionados con las temáticas abordadas por esta Política.

iv. Elaborar informes periódicos de seguimiento y monitoreo de las Fuerzas Militares, con base en la información entregada sobre el tema, por parte de las Áreas de Género y demás información obtenida en el ejercicio de sus funciones.

v. Elaborar lineamientos para las Fuerzas Militares, conforme las recomendaciones arrojadas por la evaluación de los avances de la Política Pública sectorial y su Plan de Acción.

vi. Elaborar lineamientos para las Fuerzas Militares, destinados a la orientación de casos connaturales a la temática de género, los cuales sean de conocimiento de las Áreas de Género al interior de cada fuerza.

vii. Consolidar la información referente a los casos connaturales a la temática de esta política y que sean reportados en los Observatorios de las Áreas de Género de las Fuerzas Militares.

viii. Asesorar la conformación y funcionamiento de los Observatorios de Género de las Fuerzas Militares, como línea de trabajo al Interior de cada Área de género; y difundir las recomendaciones del Comité de Transversalidad.

ix. Asesorar la construcción de parámetros para la organización y manejo de bases de datos de los sistemas de información del personal de las Fuerzas Militares, en la que se sistematizará información en razón de las siguientes variables: edad, sexo, género, estado civil, composición familiar,

etnia, orientación sexual e identidad de género, tiempo en la fuerza, grados, unidades, cargos, reconocimientos, cursos militares, formación profesional, entre otros.

x. Velar por la transversalización del enfoque de género en la toma de decisiones de nivel directivo de las Fuerzas Militares.

xi. Asesorar y gestionar procesos pedagógicos de sensibilización, capacitación y formación para personal de nivel operativo, en temáticas relacionadas con esta Política.

xii. Elaborar lineamientos de las Fuerzas Militares para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, destinadas a erradicar obstáculos y promover acciones tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades para hombres y mujeres.

xiii. Asesorar los procesos de planeación estratégica relacionados con la tranversalización del enfoque de género en cada una de las Fuerzas Militares.

xiv. Elaborar lineamientos de las Fuerzas Militares para el proceso de inclusión de la mujer uniformada en cada uno de los cuerpos, especialidades y misiones, así como difundir las recomendaciones del Comité de Transversalidad en el tema.

xv. Asesorar la implementación de estrategias de comunicación encaminadas a la visibilización de los derechos humanos desde el enfoque de género y diferencial, a través de las Áreas de Comunicación de cada una de las Fuerzas Militares.

xvi. Asesorar el diseño y la promoción de campañas, rutas de atención y protocolos para la prevención y la cero tolerancia institucional ante las violencias basadas en género, para las Fuerzas Militares.

xvii. Promover el uso del lenguaje incluyente y no sexista en el quehacer institucional.

xviii. Promover acciones afirmativas de carácter diferenciado para las mujeres, las cuales permitan reducir las brechas de desigualdad en razón del género en las Fuerzas Militares.

Las funciones descritas son los mínimos que debe atender.

- ÁREA DE GÉNERO -
AL INTERIOR DE LAS FUERZAS MILITARES Y POLICÍA NACIONAL

Las Áreas de Género al interior de las Fuerzas Militares y Policía Nacional tendrán como objetivo cumplir y promover la implementación, tanto de los lineamientos técnicos de la política, como los emitidos por las instancias de nivel estratégico y operativo; además de los que surjan al interior de las Fuerzas para promover la inclusión y transversalización del enfoque de género.

Tendrán, entre otras, las siguientes funciones:

i. Acompañar la implementación de las líneas de acción, las acciones estratégicas y las actividades consolidadas en el plan de acción de esta política pública, en cada Fuerza Militar y Policía Nacional, acorde con sus roles y funciones.

ii. Al interior de cada una de las Fuerzas Militares y de Policía Nacional, promover la divulgación de los lineamientos emitidos por la entrada en vigencia de nueva normativa internacional, nacional e institucional, la cual aborde los temas angulares de la política.

iii. Informar, al Comité Sectorial de Tranversalidad del Enfoque de Género, las propuestas de directrices y lineamientos relacionados con las temáticas abordadas por esta política.

iv. Hacer labores de monitoreo y seguimiento a la implementación de las líneas de acción de esta política al interior de cada Fuerza Militar y Policía Nacional, rindiendo informes periódicos al Área de género sectorial.

v. Orientar la implementación de lineamientos sectoriales, conforme las recomendaciones arrojadas por la evaluación de los avances de la Política Pública Sectorial y su plan de acción, según los roles y las funciones de cada Fuerza Militar y Policía Nacional.

vi. Orientar la implementación de lineamientos sectoriales en casos connaturales a la temática de género, los cuales sean de conocimiento de las Áreas de Género, acorde con los roles y las funciones de cada Fuerza Militar y Policía Nacional.

vii. Documentar e informar sobre los casos, que sean de conocimiento de cada uno de los observatorios de las oficinas de género, a quien lo requiera dentro del sector.

viii. Impulsar la conformación y el funcionamiento del observatorio de género al interior del Área de género de cada Fuerza Militar y Policía Nacional.

ix. Orientar las áreas de talento humano en la organización y la actualización permanente de las bases de datos del personal y demás Sistemas de Información de la Fuerza Pública, categorizando la información en razón de las siguientes variables: edad, sexo, estado civil, composición familiar, etnia, orientación sexual e identidad de género, tiempo en la fuerza, grados, unidades, cargos, reconocimientos, cursos militares, formación profesional, entre otros.

x. Velar por la transversalización del enfoque de género en la toma de decisiones de nivel directivo, de acuerdo con los roles y las funciones de cada Fuerza Militar y de la Policía Nacional.

xi. Asesorar, gestionar y realizar procesos pedagógicos de sensibilización y capacitación para el personal de nivel táctico, en temáticas relacionadas con esta política.

xii. Orientar la implementación de lineamientos sectoriales para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar y policial, destinadas a erradicar obstáculos y promover acciones tendientes a garantizar la igualdad sustancial de oportunidades para mujeres y hombres.

xiii. Acompañar las áreas encargadas de la planeación estratégica en la transversalización del enfoque de género en el Sector Defensa.

xiv. Orientar la implementación de los lineamientos y las recomendaciones en los procesos de inclusión de la mujer uniformada en cada uno de los cuerpos, especialidades y misiones.

xv. Orientar la implementación de recomendaciones de estrategias de comunicación, encaminadas a la visibilización de los derechos humanos desde el enfoque de género y diferencial, por medio de las áreas de comunicación de cada una de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

xvi. Diseñar y promover campañas, rutas de atención y protocolos para la prevención y la cero tolerancia institucional frente a las violencias basadas en género.

xvii. Promover el uso del lenguaje incluyente y no sexista en el quehacer institucional al interior de su Fuerza.

xviii. Promover la cooperación internacional con otros países, organizaciones internacionales o gubernamentales, la cual contribuya al desarrollo e implementación de esta Política Pública.

xix. Promover acciones afirmativas de carácter diferenciado para las mujeres, las cuales permitan reducir las brechas de desigualdad en razón del género al interior de cada Fuerza.

Mujeres - Fuerza Aérea Colombiana

- CREAR UN COMITÉ SECTORIAL - DE TRANSVERSALIDAD DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN EL SECTOR DEFENSA

Este comité será una instancia de carácter sectorial, cuyo objetivo será velar por el real y efectivo cumplimiento de los lineamientos de la Política Pública Sectorial y su Plan de acción; así como las demás acciones que promuevan la inclusión y transversalización del enfoque de género en el Sector Defensa.

El Comité sectorial para la transversalidad del Enfoque de Género deberá estar integrado por:

i. Asesor(a) del despacho del Viceministro para las Políticas y Asuntos Internacionales, delegado por el señor Viceministro.

ii. Jefe del Área de Género del Ministerio de Defensa y su respectiva asesora en temas relacionados con esta Política Pública.

iii. Subjefatura jurídica de fortalecimiento institucional de Comando General y su asesora en temas relacionados con esta política pública.

iv. Inspector General de cada Fuerza y de la Policía Nacional, y su asesora en temas relacionados con esta política pública.

v. Jefe del Área de Género del Ejército Nacional y su asesora en temas relacionados con esta Política Pública.

vi. Jefe del Área de Género de la ARC y su asesora en temas relacionados con esta política pública.

vii. Jefe del Área de Género de la Fuerza Aérea y su asesora en temas relacionados con esta política pública.

viii. Jefe del Área Género de la Policía Nacional y su asesora en temas relacionados con esta política pública.

Serán invitados permanentes, la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y la Defensoría Delegada para los Derechos de las Mujeres y Asuntos de Género.

Podrán ser invitados ocasionales las Direcciones o Jefaturas de Planeación y las dependencias competentes, de acuerdo con los temas que se aborden al interior del comité.

El Comité deberá estar integrado por personas capacitadas en los temas bajo los cuales se orienta la Política Sectorial (derechos humanos, derechos de las mujeres, enfoque de género y diferencial); por lo tanto, previo a su conformación, deberá desarrollarse un proceso de formación y capacitación para las personas integrantes de este equipo.

La Oficina/Grupo Sectorial ejercerá la Secretaría Técnica de este comité.

El Comité Sectorial de Transversalidad del Enfoque de Género en el Sector Defensa tendrá, entre sus funciones, las siguientes:

i. Verificar la implementación de lineamientos técnicos expedidos para la transversalización del enfoque de derechos de las mujeres, equidad de género, enfoque diferencial y prevención de las diferentes formas de violencia basada en género, en el Sector Defensa.

ii. Emitir lineamientos frente a la entrada en vigencia de nueva normativa internacional, nacional e institucional, la cual aborde los temas angulares de la política, a fin de unificar criterios alrededor de la institucionalización del enfoque de género en el sector.

iii. Avalar y efectuar recomendaciones en la expedición de directrices y lineamientos relacionados con las temáticas abordadas por esta política, presentadas por la secretaría técnica.

iv. Revisar y evaluar los resultados presentados por las Áreas de Género sobre los avances en la implementación de la Política Pública Sectorial y su plan de acción.

v. Generar recomendaciones frente a los resultados arrojados por la evaluación de los avances de la Política Pública sectorial y su Plan de Acción.

vi. Monitorear y generar recomendaciones frente a la conformación y funcionamiento de los Observatorios de Género, tendientes a la gestión de información y la producción de conocimiento.

vii. Asesorar y gestionar procesos pedagógicos de sensibilización y capacitación para el personal de nivel estratégico, en temáticas relacionadas con esta Política.

viii. Impulsar propuestas para el mejoramiento de las condiciones de acceso, permanencia y progreso en la carrera militar, destinadas a erradicar obstáculos y promover acciones tendientes a garantizar la igualdad real de oportunidades para mujeres y hombres.

ix. Asegurar la participación del área de planeación estratégica del Ministerio de Defensa en la tranversalización del enfoque de género en el sector defensa.

x. Monitorear y generar recomendaciones frente al grado de inclusión de las mujeres uniformadas en cada uno de los cuerpos, especialidades y misiones.

xi. Recomendar la implementación de nuevas acciones que permitan alcanzar los objetivos de esta política, acorde con las dinámicas institucionales y normativas.

xii. Promover, a través de las Direcciones de Derechos Humanos y Relaciones Internacionales del Ministerio de Defensa Nacional, la cooperación internacional con otros países, organizaciones internacionales u organizaciones gubernamentales, quienes contribuyan al desarrollo e implementación de esta Política Pública.

3.3.5
Gestión del conocimiento en asuntos relacionados con género

Las siguientes acciones estratégicas permitirán proyectar la implementación de la presente línea de acción:

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

b Emitir lineamientos para los procesos de formación y estudios en temas de género, así como revisar la malla curricular de las diferentes escuelas y proponer la inclusión de los temas relacionados con esta política, fortaleciendo el enfoque de derechos humanos, equidad de género, enfoque diferencial y derechos de las mujeres en los diferentes procesos de formación a integrantes de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional. Esto deberá articularse con la Política de Educación del Sector Defensa, a través de las Oficinas/Grupo de Género (sectorial, Comando General y de cada Fuerza) en coordinación con la Jefatura de Educación y Doctrina Conjunta, y la Dirección Nacional de Escuelas.

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

3.3.6
Comunicación estratégica con enfoque de género y diferencial

Las siguientes acciones estratégicas permitirán proyectar la implementación de la presente línea de acción:

a. **Diseñar e implementar estrategias de comunicación** encaminadas a la visibilización de los derechos humanos desde el enfoque de género y diferencial, promoviendo los derechos de las mujeres, contribuyendo así a la eliminación de estereotipos naturalizados y sexistas sobre los roles de género, a través de las oficinas de derechos humanos, áreas de comunicación, acción integral y género de cada una de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en coordinación con las Oficinas/Grupos de Género de cada Fuerza.

b. **Diseñar y promover campañas para la prevención** de las violencias basadas en género; por medio de las oficinas de derechos humanos, áreas de comunicación, acción integral y género, de cada una de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, en coordinación con las oficinas/grupos de Género de cada Fuerza.

c. **Promover el uso del lenguaje incluyent**e y no sexista en el quehacer institucional, el cual deberá ser reflejado en todas las comunicaciones internas y externas de la Fuerza Pública, a través de las oficinas de derechos humanos y género de cada una de las Fuerzas Militares y de la Policía Nacional.

3.3.7
Cooperación y alianzas estratégicas

Las siguientes acciones estratégicas permitirán proyectar la implementación de la presente línea de acción:

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

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

c. **Adelantar acciones de impacto internacional** con participación de terceros (seminarios, foros, talleres, cursos, entre otros), para el intercambio de experiencias y la socialización de buenas prácticas en asuntos relacionados con esta política.

3.4 Monitoreo y Evaluación

Para llevar a cabo las tareas de monitoreo y evaluación, esta Política cuenta con un anexo técnico del Plan de Acción Estratégico que contempla los siguientes elementos:

1. Objetivo General
2. Objetivos específicos
3. Líneas de acción
4. Acciones estratégicas
5. Áreas competentes
6. Actividades
7. Responsables directos
8. Producto
9. Indicador
10. Fuente del Indicador
11. Inicio y final de ejecución
12. Metas
13. Presupuesto proyectado
14. Fuentes de Financiación

El Ministerio de Defensa, el Comando General, Ejército Nacional, Armada Nacional, Fuerza Aérea y Policía Nacional, velarán (de acuerdo a su nivel y misionalidad) por el cumplimiento, monitoreo y evaluación de cada uno de los elementos aquí enunciados.

GLOSARIO[5]

Género

El género se refiere a las normas que una sociedad construye para definir 'qué es y cómo deben ser las mujeres' y, así mismo, 'qué es y cómo deben ser los hombres', en términos de sus identidades, características, roles, orientaciones sexuales y comportamientos. Sin embargo, históricamente, las relaciones de género se han construido a partir de relaciones de Poder que han privilegiado lo masculino sobre lo femenino, dando al primero una posición de poder y dominio mientras lo femenino ocupa una posición de desventaja y subordinación en la sociedad, así como se han generado formas de opresión y discriminación hacia personas que no se acomodan a las expectativas sociales del 'ser hombre y 'ser mujer'. (2016, p. 27)

Identidad de Género

"La identidad de género es la forma como cada persona se construye, se define, se expresa y vive en relación con su sexo y los elementos de género que adopta" (USAID, OIM & SNARIV, 2015, p. 2). Es decir, la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al momento del nacimiento, incluyendo la vivencia personal del cuerpo. (2016, p. 28).

Orientación sexual

La orientación sexual hace referencia a la dirección del deseo erótico y la afectividad de las personas en razón al sexo o identidad de género de las otras personas. A pesar de que pueden existir múltiples formas de definir la atracción emocional, afectiva y sexual, se han definido (de manera simplificada) las opciones de:

Heterosexuales: Personas que dirigen su deseo erótico y afectivo hacia otras personas de sexo "opuesto".

Lesbianas y gais: Categorías políticas con que se enuncia respectivamente a las mujeres y los hombres que dirigen su deseo hacia personas de su "mismo" sexo.

Bisexuales: Personas que dirigen su atracción tanto hacia personas de su mismo sexo, como a personas del sexo "opuesto".

Asexuales: Personas que no sienten atracción sexual hacía ninguna otra.

Pansexuales: Personas que se sienten atraídas por todos los géneros y sexos. (USAID, OIM & SNARIV, 2015, pp. 3-4)

Sexo

El sexo se entiende (de una manera simplificada) como la clasificación de los seres en términos biológicos (a partir de los marcadores endocrinos, cromosómicos; y gonadales, genitales internos, genitales externos). Para la especie humana se ubican las variables de: Hembra (o mujer), Macho (u hombre) e Intersex.

[...]

No obstante, numerosas y destacadas investigadoras, académicas, activistas feministas y personas con Orientaciones Sexuales e Identidades de género no Hegemónicas mantienen activa la discusión sobre esta definición ya que consideran, entre otras cosas, que sexo también corresponde a una construcción cultural, que no se limita a señalar "mujer y hombre" y que, así´ mismo, no determina el género de las personas. (2016, p. 26).

Trans o Transgénero

Concepto que se refiere a las varias formas de transitar entre los géneros y los sexos. Los tránsitos entre los géneros pueden darse tanto desde el sexo macho hacia lo femenino, es el caso de las mujeres trans. Desde el sexo hembra hacia lo masculino, en el caso de los hombres trans. (2016, p. 29)

5 Todas las definiciones del glosario fueron tomadas de la Guía divulgadora de derechos humanos. *Guía para el abordaje pedagógico de los derechos de las mujeres y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas.*

ABREVIATURAS Y SIGLAS

AISEC	Análisis Integrales de Seguridad y convivencia Ciudadana.
ARC	Armada Nacional de Colombia
CENCOPAZ	Centro de Entrenamiento y Capacitación para Operaciones de Paz
CICRI	Centro de Investigaciones Criminológicas
DD.HH.	Derechos humanos
EBDH	Enfoque basado en derechos humanos
ECOSOC	Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas
EINFA	Estrategia Institucional de Protección a la Infancia y Adolescencia
EJC	Ejército Nacional de Colombia
EMFAG	Estrategia Integral de Protección a Mujer, Familia y Género
ESMAD	Escuadrones Móviles Antidisturbios
ESPOV	Estrategia de Protección a Poblaciones Vulnerables
FAC	Fuerza Aérea Colombiana
MINDEFENSA	Ministerio de Defensa Nacional
PONAL	Policía Nacional de Colombia
PREFAM	Protocolo de estrés, regulación emocional y residencia familiar
REP	Relaciones en pareja
SIEDCO	Sistema de Información Estadístico, Delincuencial, Contravencional y Operativo de la Policía Nacional
TEG	Transversalización del Enfoque de Género
UNADI	Unidad de Escuadrones Móviles Antidisturbios

BIBLIOGRAFÍA

Colombia. (2010). *Constitución Política de Colombia 1991. Actualizada con los actos legislativos hasta 2010.* Recuperado de: http://bit.ly/1N3fpbz

Presidencia de la República. (2014). ***Decreto No. 1480 del 5 de agosto de 2014.*** *Por el cual se declara el 25 mayo como el Día Nacional por la Dignidad de las Mujeres víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado interno.* Recuperado de: https://goo.gl/Pohv64

Congreso de la República de Colombia. (1981). ***Ley 51 de 1981.*** *Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980.* Recuperado de: https://goo.gl/BGKHhD

Congreso de la República de Colombia. (1993). ***Ley 82 de 1993.*** *Por la cual se expiden normas para apoyar de manera especial a la mujer cabeza de familia.* Recuperado de: https://goo.gl/uLXjzh

Congreso de la República de Colombia. (1995). ***Ley 248 de 1995.*** *Por medio de la cual se aprueba la Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, suscrita en la ciudad de Belem Do Para, Brasil, el 9 de junio de 1994.* Recuperado de: https://goo.gl/nvpgnK

Congreso de la República de Colombia. (2000). ***Ley 581 de 2000.*** *Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución.* Recuperado de: https://goo.gl/TEkM1V

Congreso de la República de Colombia. (2001). ***Ley 679 de 2001.*** *Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.* Recuperado de: https://goo.gl/xfRaoZ

Congreso de la República de Colombia. (2002a). ***Ley 731 de 2002.*** *Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.* Recuperado de: https://goo.gl/MN6HgX

Congreso de la República de Colombia. (2002b). ***Ley 750 de 2002.*** *Por la cual se expiden normas sobre el apoyo de manera especial, en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario.* Recuperado de: https://goo.gl/2cPGza

Congreso de la República de Colombia. (2003). ***Ley 800 de 2003.*** *Por medio de la cual se aprueban la "Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional" y el "Protocolo para Prevenir, Reprimir y sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños, que complementa la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional", adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas el quince (15) de noviembre de dos mil (2000).* Recuperado de: https://goo.gl/yxBLpd

Congreso de la República de Colombia. (2007). ***Ley 1146 de 2007.*** *Por medio de la cual se expiden normas para la prevención de la violencia sexual y atención integral de los niños, niñas y adolescentes abusados sexualmente.* Recuperado de: https://goo.gl/fHLorW

Congreso de la República de Colombia. (2008). ***Ley 1257 de 2008.*** *Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.* Recuperado de: https://goo.gl/Edfd2H

Congreso de la República de Colombia. (2011). ***Ley 1448 de 2011.*** *Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones.* Recuperado de: https://goo.gl/gibkTS

Congreso de la República de Colombia. (2014). ***Ley 1719 de 2014.*** *Por la cual se modifican algunos artículos de las leyes 599 de 2000, 906 de 2004 y se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado, y se dictan otras disposiciones.* Recuperado de: https://goo.gl/9Nrppb

Congreso de la República de Colombia. (2015). ***Ley 1761 del 6 de julio 2015.*** *Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones (Rosa Elvira Cely).* Recuperado de: https://goo.gl/RsoQDW

Ministerio de Defensa Nacional. (2000a). ***Decreto Ley 1790 de 2000.*** *Por la cual se modifica el Decreto que regula las normas de carrera profesional de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares.* Recuperado de: https://goo.gl/Wv4bsR

Ministerio de Defensa Nacional. (2000b). ***Decreto Ley 1791 de 2000.*** *Por el cual se modifican las normas de carrera del personal de oficiales, nivel ejecutivo, suboficiales y agentes de la Policía Nacional.* Recuperado de: https://goo.gl/N2f1A2

Comando General de las Fuerzas Militares. (2015). ***Directiva Permanente 20151110000277-MDN-CGFM-JEMC-SEMCFJI-JEDHDIH-23.1.*** *Lineamientos estratégicos para las Fuerzas Militares en Equidad de Género, Enfoque Diferencial y Prevención de Violencias Basadas en Género.* Bogotá: Comando General Fuerzas Militares.

Ministerio de Salud y Protección Social. (2012). ***Resolución 459 de 2012.*** *Por la cual se adopta el Protocolo y Modelo de Atención Integral en Salud para Víctimas de Violencia Sexual.* Recuperado de: https://goo.gl/jMQRR2

Departamento Nacional de Planeación. (2013). ***CONPES 161.*** *Equidad de género para las mujeres.* Recuperado de: https://goo.gl/CygjSy

Agencia de los Estados unidos para el Desarrollo Internacional (USAID), Organización Internacional para las Migraciones (OIM) & Unidad para la Atención y Reparación Integral de las Víctimas (SNARIV). (2015). *Enfoque de orientaciones sexuales e identidades de género.* Recuperado de: https://goo.gl/4nmzE4

Asociación Pro Derechos Humanos de España. (2011). *El enfoque basado en Derechos Humanos y las políticas de cooperación internacional.* Recuperado de: https://goo.gl/2s8mX7

Comando General de las Fuerzas Militares (2015). ***Directiva Permanente No. 30 del 10 de marzo de 2015.*** *Equidad de Género para las Mujeres de las Fuerzas Militares, Garantías y Respeto de sus Derechos.* Bogotá: Comando General Fuerzas Militares.

Dirección General de la Policía Nacional. ***Resolución No. 3135 del 26 de octubre de 1953.*** *"Por la cual se crea la Policía Femenina"* Bogotá.: Policía Nacional.

Barrig, M. (2014). *Transversalizando el género. Encuentro de Mecanismos de la mujer y género del orden nacional y territorial.* Recuperado de: https://goo.gl/igjmFF

Comisión Intersectorial Poblacional del Distrito Capital. (2013). *Lineamientos distritales para la aplicación de enfoque diferencial.* Bogotá D.C.: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, Agencia de los Estados unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) & Organización Internacional para las Migraciones (OIM). (2016). *Guía divulgadora de derechos humanos. Guía para el abordaje pedagógico de los derechos de las mujeres y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género no hegemónicas.* Recuperado de: https://goo.gl/Caq5Dv

Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (2000). ***Resolución 1325.*** Recuperado de: https://goo.gl/xXcxp1

Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (2008). ***Resolución 1820.*** Recuperado de: https://goo.gl/mJZtFp

Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (2009a). ***Resolución 1888.*** Recuperado de: https://goo.gl/2NTpYv

Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (2009b). ***Resolución 1889.*** Recuperado de: https://goo.gl/sj7k2t

Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (2010). ***Resolución 1960.*** Recuperado de: https://goo.gl/TtT2fG

Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (2013a). ***Resolución 2106.*** Recuperado de: https://goo.gl/43MpYR

Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (2013b). ***Resolución 2122.*** Recuperado de: https://goo.gl/mHYAbE

Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas. (2015). ***Resolución 2242.*** Recuperado de: https://goo.gl/6QigMj

Corte Consttucional. (2000, 29 de marzo). ***Sentencia C-371 de 2000.*** *Participación de la mujer en niveles decisorios de diferentes ramas y órganos del poder público "Ley de cuotas".* Recuperado de: https://goo.gl/2KJJ7P

Corte Consttucional. (2011, 14 de septiembre). ***Sentencia T-684A/11.*** *Discriminación de la población discapacitada en el ámbito laboral.* Recuperado de: https://goo.gl/WVq56V

Estado Mayor de Planeación de la Policía Nacional. (1978). ***Disposición No.020.*** Bogotá: Policía Nacional.

Policía Nacional de Colombia. (2013a, 11 de julio). ***Directiva Operativa Permanente No. 003 /DIPON - INSGE - 23.1.*** *Parámetros de Actuación Policial para el Despliegue de la Estrategia de Protección a Poblaciones Vulnerables –Espov.* Bogotá: Policía Nacional.

Policía Nacional de Colombia. (2013b). *Estrategia institucional de protección a la infancia y la adolescencia (EINFA). En: 16 Estrategias operativas de la Policía Nacional (pp. 143-151).* Bogotá : Policía Nacional .

Policía Nacional de Colombia. (2015). *Estrategia Integral de Protección a la Mujer, Familia y Género.* Bogotá: Policía Nacional.

Facio, A. & Fries, L. (2005). *Feminismo, género y patriarcado. Revista sobre enseñanza del Derecho de Buenos Aires.* Recuperado de: https://goo.gl/RCikL7

Flecha, R., Puigvert, L. & Rios, O. (s.f.). *Las nuevas masculinidades alternativas y la superación de la violencia de género. International Multidisciplinary Journal of Social Sciences, 2(1), 88-113.*

García-Fernández, F. (2014, 21 de febrero). *Inclusión de la mujer en la Policía Nacional de Colombia. En: Momentos de la historia de la Policía Nacional de Colombia.* Recuperado de: https://goo.gl/imGe1e

Lagarde, M. (1996). *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia.* Madrid: Ed. Horas y Horas.

Naciones Unidas. (1995). *Informe de la cuarta conferencia mundial de la mujer.* Recuperado de: https://goo.gl/coVBjX

Naciones Unidas. (2000). *Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar trata de personas, especialmente de mujeres y niños.* Recuperado de: https://goo.gl/9bQC64

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1979). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.* Recuperado de: https://goo.gl/Keq1tn

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1984). *Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas y degradantes.* Recuperado de: https://goo.gl/wWAHFo

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (1993). *Declaración y programa de acción de Viena. Conferencia mundial de Derechos Humanos.* Recuperado de: https://goo.gl/cc9uy2

Organización de los Estados Americanos (OEA). (1994). *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer "Convención de Belem do Para".* Recuperado de: https://goo.gl/S69fAU

Pérez, L. & Reyes, E. (2008). *Transversalización de la perspectiva de equidad de género. Propuesta metodológica y experiencias. México: Equidad de género: ciudadanía, trabajo y familia A.C.*

Red de Seguridad y Defensa de América Latina (RESDAL). (2016). *Atlas comparativo de la defensa en América Latina y Caribe.* Recuperado de: https://goo.gl/JBy9ci

Secretaría Distrital de Planeación. (2011). *Balances y perspectivas Política Pública LGBT 2012-2015.* Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.

ANEXO TÉCNICO 1

PLAN DE ACCIÓN POLITICA PÚBLICA SECTORIAL DE TRANSVERSALIZACIÓN DEL ENFOQUE DE GÉNERO PARA EL PERSONAL UNIFORMADO DE LA FUERZA PÚBLICA

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECIFICO	LÍNEA DE ACCIÓN	ACCIONES ESTRATÉGICAS	ÁREAS COMPETENTES
Impulsar la inclusión y transversalización del enfoque de género y diferencial al interior de la Fuerza Pública, a través de la promoción de la equidad de género, la igualdad de oportunidades y la cero tolerancia frente a las violencias basadas en género, para la eliminación de las brechas de desigualdad, el fortalecimiento de la estructura institucional, la cualificación y competencia del personal, y el cumplimiento de la misionalidad de la Fuerza Pública en clave de género.	Prevenir la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia a las diferentes formas de violencias basadas en género (sexual, física, psicológica, económica o patrimonial) al interior de la Fuerza Pública y en su quehacer externo.	Prevención de la vulneración de derechos, desigualdad, discriminación y tolerancia a las diferentes formas de violencia basadas en el género.	Implementar planes académicos (Formación curricular, capacitación coyuntural y/o extracurricular) en cada una de las fuerzas, que promuevan la transversalización del enfoque de derechos humanos, género y diferencial.	Áreas encargadas de la educación y doctrina de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en unión con las de Derechos Humanos y aquellas otras que estimen convenientes
			Fortalecer las capacidades institucionales a través de la formación de docentes e instructores en enfoque de género y diferencial.	Áreas encargadas de la educación y doctrina de las Fuerzas Militares y la Policía Nacional, en unión con las de Derechos Humanos y aquellas otras que estimen convenientes
			Impulsar programas y proyectos de cero tolerancia la violencia basada en género por parte de las personas integrantes de la Fuerza Pública tanto en el ámbito privado como público.	Direcciones de Bienestar, Familia, y Sanidad de cada Fuerza, en unión con el Obispado Castrense, y demás áreas funcionales que estimen pertinentes.
			Desarrollar acciones y estrategias de promoción y sensibilización por el respeto a los derechos humanos orientadas bajo el enfoque de género y diferencial, que contribuyan al respeto y reconocimiento de la diversidad, la inclusión, libertad, autonomía y dignidad humana dentro de las filas de la Fuerza Pública.	Áreas de DD.HH, talento humano, acción integral, bienestar y familia, así como las demás que se tengan como pertinentes

MINDEFENSA