



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE COLOMBIA

Estado de los Derechos de la Mujer Policía en Colombia

Manuel Rigoberto Leal Carreño

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Derecho - Posgrados

Bogotá D.C., Colombia

2021

Estado de los Derechos de la Mujer Policía en Colombia

Manuel Rigoberto Leal Carreño

Tesis de investigación presentada como requisito para optar al título de:

Magister en Derecho

Director:

Doctor Jorge Enrique Carvajal Martinez

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de Derecho - Posgrados

Bogotá D.C., Colombia

2021

Dedicatoria

A mi padre, quien con su ahora silenciosa mirada sigue siendo el vigía de mis sueños.

Agradecimientos

Al Doctor JORGE ENRIQUE CARVAJAL MARTÍNEZ, por su apoyo y guía en la ejecución de este documento.

Resumen

El presente trabajo de investigación fue elaborado con el fin de obtener el título de Magister en derecho con base al estudio histórico, normativo interno e internacional respecto de la transición frente a la incorporación de la mujer en la institución de la policía nacional colombiana, obligando a realizar un análisis exhaustivo frente a las desigualdades de género manifestadas a lo largo del tiempo, la discriminación hacia las mujeres y las desventajas que han tenido que enfrentar, evidenciando una posición inversa a las costumbres sociales y del patriarcado, que aunque nos encontremos en el siglo XXI rompen con el estereotipo social; hoy por hoy, se continua con persistencia, llevando a cuestionar el manejo de dicha institucionalidad, no por menos, ya que, su estructura y fin fue creado por hombres y para hombres.

Palabras clave: Policía Nacional, mujer, género, estrategias, inclusión.

Abstract:

STATUS OF THE RIGHTS OF POLICE WOMEN IN COLOMBIA

The present research work was prepared in order to obtain the title of Magister in Law based on the historical, internal and international normative study regarding the transition to the incorporation of women in the institution of the Colombian national police, forcing the carry out an exhaustive analysis of the gender inequalities manifested over time, discrimination against women and the disadvantages they have had to face, showing an inverse position to social and patriarchy customs, that although we are in the century XXI break with the social stereotype; Today, it continues with persistence, leading to question the management of said institutionality, not for less, since its structure and purpose was created by men and for men.

Keywords: National Police, women, gender, strategies, inclusion.

Contenido

Introducción.....	9
Capítulo 1. Principales Escenarios de Exclusión y Reivindicación de los Derechos de las Mujeres. Una Mirada Desde el Derecho Indiano a los Principales Tratados del Derecho Internacional Público en el Siglo XX.	19
I. Construcción del derecho indiano y los no derechos de la mujer colonia hasta el siglo XIX. 23	
a. La cosmovisión sobre las mujeres nativas y las mujeres españolas: Mundos totalmente opuestos.....	27
b. Connotación de la Mujer en el Derecho Indiano.	37
I. Derecho de la mujer en el periodo republicano y los avances legales. Desde el liberalismo clásico.	47
II. Derechos de la mujer y su desarrollo en el derecho internacional de los DDHH	60
III. Conclusiones:.....	64
Capítulo 2. Constitucionalidad de los Derechos de la Mujer e Implicación Institucional en el Ámbito de la Policía Nacional.	66
IV. Avances progresistas en la legislación colombiana a lo largo del siglo XX.	70
a. Igualdad e inclusión en el Bloque Constitucional:	79
V. Género e igualdad. Representación universal sobre la connotación de la mujer en las filas de la fuerza pública.	86

VI. La Institucionalidad de la Policía Nacional Colombiana: Sus orígenes e integración paulatina de personal femenino en sus filas.....	93
d. Integración del cuerpo femenino en las filas de la Policía Nacional.	97
VII. Conclusiones:	104
Capítulo 3. Identificación de las brechas de género en la Institución de la Policía Nacional Colombiana.....	106
VIII. Análisis sobre las fortalezas, oportunidades y debilidades en el marco de la institucionalidad en relación con las igualdades y desigualdades de género.....	110
IX. Cultura Institucional y forma de direccionamiento.	134
X. Enfoque de Género en la Policía Nacional.	146
XI. Principales Vulneraciones determinados del trabajo de investigación:.....	¡Error!
Marcador no definido.	
XII. Conclusión:	153
Referencias bibliográficas	159

Introducción

Nos encontramos en un momento de la historia donde se evidencian cambios constantes y significativos en la sociedad, obligando a los Estados hacer frente a nuevos retos que requieren de atención y/o modificaciones en las normas que demandan su cumplimiento; uno de los progresos más relevantes dentro de la historia fue la aceptación de la participación de la mujer de forma activa política y socialmente, como sujeto de derechos, deberes y obligaciones; inclusión que con los años aún genera impacto, especialmente en el caso colombiano debido a que, su influencia ha sido patriarcal, desde la época de la colonia; por lo que asumir como iguales a hombres y mujeres en muchos aspectos frente al rol asumido ante la sociedad, forzó un cambio legislativo nacional e internacional, muchos de ellos, establecidos mediante tratados ratificados por Colombia, teniendo como relevantes: a). El protocolo facultativo de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, b) La convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer. “Convención de Belém do Pará”, c) La convención sobre los derechos políticos de la mujer y, d) La convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, entre otros.

Desde un inicio la concepción de la mujer era la de un objeto, una propiedad trasladada del progenitor a su marido, dejando en manos de la figura “superior” la decisión sobre su vida, su futuro y de cómo debía ser encaminada con el propósito de encasillarla como una esposa ejemplar; de acuerdo con Vergara (1776), la mujer ante la sociedad tenía una condición muy limitada:

“El esperar las hijas la voluntad de sus padres para el matrimonio y el sujetarse a ellos solo es por honestidad y porque de lo contrario se ofende el rubor propio del sexo femenino, buscando y eligiendo la mujer por sí misma, el dueño a quien ha de rendir su cuerpo, cuya anticipación

parece efecto de un apetito desvergonzado y libidinoso que no deja esperar a la mujer ser deseada por el varón, como es debido, sino que previene ella deseándole”.

Condición que se fue introduciendo en la normatividad, transferida desde el Código de Napoleón, al Código Civil Francés, al Código Civil Chileno y finalmente, trasladada a las disposiciones en la legislación civil colombiana /Ley 57 de 1887/, donde claramente se estableció que la mujer que contraía nupcias era considerada una incapaz y sin la libertad de ejercer actos en la vida civil.

Por tanto, fue un logro importante que, su lucha lograra escalar hasta las esferas públicas como es la Institución de la Policía Nacional, pero mediante la búsqueda de la igualdad y la no discriminación por ser mujer, surgen interrogantes en relación a como la institucionalidad ha manejado el ingreso, trato y potenciales ascensos del género femenino en una organización que fue creada por hombres y para hombres; por tanto, el trabajo de investigación que ustedes, lectores, van a encontrar, estará enfocado en los niveles de inequidad o equidad en que se encuentra el género femenino frente al masculino de acuerdo a la estructura y políticas que allí rigen, enfocado en corregir a discreción tales falencias.

Tal zozobra, se desborda por la historia marcada sobre la mujer y el hecho de lograr enlistarse como policía en una institución contraria a su género, generando interrogantes sobre sus derechos, tratos y modos con que han venido siendo manejadas, dando por sentado la existencia de un hilo visible entre lo debido y la irrupción de sus derechos. Por lo tanto, la búsqueda concienzuda a partir del derecho y las políticas institucionales nos permitirá visibilizar la realidad y grado de vulneración en que se encuentra actualmente en la institucionalidad. Para lograr este objetivo, es importante tener de presente la evolución del reconocimiento de los derechos de la mujer como sujeto con igualdad de derechos.

Por tanto, será necesario realizar una introducción histórica desde el momento en que la Corona española aterrizó en tierra Americana, trayendo consigo costumbres sociales y culturales, arraigadas a las creencias aportadas por la iglesia católica, base de su estructura jurídico-social, que conllevó establecer formas de conducta al interior de “la familia”, determinada y considerada como pilar fundamental en la sociedad, también, se consideró que el jefe del núcleo familiar debió estar en cabeza de la figura masculina, momento en el cual, se evidenció las diferencias entre ambos sexos, respecto de los derechos y obligaciones que recaía en unos y otros.

Dichas costumbres, fueron efectuadas en tierra americana con el llamado Derecho Indiano, el cual se encontró vigente desde el siglo XVI hasta la primera década del siglo XIX, espacio temporal en que la Corona Española ejerció actos de dominación.

El Derecho Indiano fue un conjunto de normas jurídicas y consuetudinarias, establecidas para determinar el manejo de las clases sociales, de las instituciones y la sociedad en general, teniendo de presente lo que las diferenciaba en la época de la colonia (Bonifaz P., 1960); adicionalmente se procuró regular las relaciones entre particulares (sociedad civil y los demás) y, entre estos y la Corona española.

El rol de la aborigen, se encontraba en una dimensión cultural y social distinta, manejada bajo conceptos como el sentido de la feminidad, la virginidad, entre otros, diferenciándolas de las españolas (Rodríguez, 2010); Desde un inicio los nativos fueron objeto de estudio para lograr identificar su organización y modos de vida; sin embargo, ello no evitó la imposición de un sistema jurídico diferente, adverso, ajeno y cambiante sobre la estructura familiar, labor e imposición de la religión, entre otros factores.

De cierta forma, existió un retroceso sobre la connotación de la mujer, ya que diferían en uno u otro orden social; para los europeos las féminas tenían relevancia, reconocimiento social y un

estatus quo, dependiendo de su descendencia y la figura masculina con la que contraían matrimonio, pero para los indígenas las mujeres eran lo contrario, eran consideradas como “parte activa y sagrada de la creación” (Rodríguez, 2010).

Notoriamente, la historia nos dejó huellas frente a su posición en la estructura jurídica social que desde sus inicios fueron establecidos; Pese a ello, con el advenimiento de los tiempos, la mentalidad y las posibilidades fueron aumentando, exponiendo un panorama amplio y significativo para que las voces fueran escuchadas y materializadas en igualdad de condiciones y oportunidades.

Fue la constante lucha social feminista, que se logró manifestar su inconformidad y visibilizaron las desigualdades sociales a las que siempre fueron sometidas y conocidas por quienes las vivían, reclamaron sus derechos como sujetos libres y capaces de labrar su propio camino, sin necesidad de ocultarse bajo el manto de un hombre o de un linaje, generando un impacto directo en la sociedad, sobre todo, frente a otras, que al igual que ellas, coincidieron en un ambicioso propósito, igual que arriesgado, para lograr obtener las mismas posibilidades y de adquirir las mismas capacidades que los hombres, sin discriminación y diferencias inculcadas por una sociedad machista, buscando la igualdad.

La educación, la decisión de ser esposa, la elección del marido, la determinación de contribuir a la comunidad y ser parte de la toma de las decisiones del núcleo familiar, fueron alguno de los avances significativos que dieron fortaleza a la mentalidad femenina para visualizar sus posibilidades, buscando escalar en un estado de igualdad, frente a la denigración que el patriarcado les impuso desde siempre.

Las luchas sociales, no solo hicieron relevancia a nivel nacional, sino también en el ámbito internacional, ejemplo de ello, cuando la Organización de las Naciones Unidas (ONU), realizó un

llamado de atención a cada uno de los Estados parte, transmitiendo la necesidad de establecer bases de igualdad entre hombres y mujeres, asintiendo la posibilidad de otorgar voz y voto mediante el derecho del sufragio a las mujeres; por consiguiente, en Colombia, solo hasta el 01 de diciembre de 1957 fueron reconocidas como sujetos de derecho con participación política y cívica, aunque su declaración fue durante la coyuntura política respecto de la renuncia al poder del General Gustavo Rojas Pinilla, la creación del Frente Nacional y el posicionamiento en la presidencia de Alberto Lleras Camargo, todos opositores al voto femenino, lo que no impidió que 1.835.255 mujeres ejercieran su derecho al sufragio.

Progresivamente, dejaron de ser amas de casa, para ser la jefe de su hogar y tomar las riendas de su vida; se logró introducir en la esfera de lo público, escalando persuasivamente en entidades públicas como la Policía Nacional de Colombia, institución que desde sus cimientos fue creada y apta únicamente para personal masculino; Sin embargo, mediante esta larga y constante lucha, conceptos como las diferencias de género, han replanteado la manera en que debe tratarse las divergencias y desigualdades, como las incomparables realidades y problemáticas que aún se comprueban en la sociedad cuando de género se habla; hechos históricos tomados como herramientas que permitieron que hoy en día, dichos referentes históricos y teóricos, determinaran el origen del desequilibrio de poder de género y poder, para evitar su repetición. (Puleo, 2008).

¿Por qué llegar a cuestionarnos sobre la existencia de inequidad o vulneración de los derechos de las mujeres como integrante de la Policía Nacional? Después de haberse convertido en un paradigma social, prometiendo un gran avance respecto de las relaciones de poder entre uno u otro género, ¿cuál fue la contribución en el marco institucional frente a todos sus miembros, buscando la disminución o eliminación de estereotipos y resaltando la homogenización institucional,

anteponiendo el cumplimiento de las órdenes y los deberes que les impone la Constitución y la ley?.

Entonces y de acuerdo a lo anterior, para lograr encontrar respuesta a la pregunta problema planteada y bajo los parámetros establecidos, fue importante construir un interrogante que englobara esta investigación y lo que se pretende como resultado, llegado a la conclusión a lo siguiente: ¿Cómo puede el derecho enfrentar las situaciones de inequidad de la mujer en la institución de la policía Nacional?; dicho cuestionamiento nos obliga a realizar una línea de investigación partiendo del estudio de los antecedentes históricos en Colombia sobre el progreso del reconocimiento y la defensa de los derechos de la mujer, comprendiendo las diferentes condiciones de vida, la cuales generaban una coyuntura social frente a la posición del género en cuestión.

Lo anterior, teniendo en cuenta la siguiente hipótesis: Colombia fue un estado construido bajo ideologías patriarcales provenientes de la época colonial, recordándonos el duro camino que forjaron las organizaciones sociales feministas para adquirir un reconocimiento político y social como un ser individual; por tanto, respecto a la institucionalidad de la Policía Nacional, podríamos cuestionarnos si la misma cumple con los parámetros necesarios para lograr equidad y no discriminación sobre la mujer policía por su condición de mujer o por el contrario, con base al momento histórico en que fue creada y sus portavoces, su evolución institucional no ha permitido una real visibilización del papel que deberían tener el género femenino en función de la misma, como también, respecto del género contrario al dejar de lado que en la actualidad existe una legislación nacional e internacional que busca protegerlas todo aquello por el cual fueron discriminadas y consideradas incapaces.

Dicha hipótesis, lleva a plantear como objetivo general la necesidad de “establecer desde el derecho mecanismos que sirvan para superar las situaciones de inequidad de la mujer dentro de la institución de la Policía Nacional” y, como objetivos específicos: **a)** Estudiar los diferentes escenarios de inequidad de la mujer a lo largo de la historia colombiana desde el Derecho Indiano, **b)** Conocer la evolución del constitucionalismo colombiano respecto del reconocimiento de derechos de la mujer y aplicación institucional e **c)** Identificar las brechas de género dentro de la Institucionalidad de la policía Nacional.

En este orden de idea, tenemos que, para el desarrollo del primer objetivo, se identificará en el capítulo primero, el cual es titulado “Principales Escenarios de Exclusión y Reivindicación de los Derechos de las Mujeres. Una Mirada Desde el Derecho Indiano a los Principales Tratados del Derecho Internacional Público en el Siglo XX”, propicio ya que parte desde la historia de la época de la conquista cuando la Corona española implemento el derecho indiano en territorio americano, dado que desde ese momento se evidencio formas de vida desiguales; de allí se hará una breve reseña de los siglos XIX y XX, sobre la evolución de los derecho participativos y la ostentación de los derechos políticos y sociales; El segundo objetivo se identificará en el segundo capítulo, titulado “Constitucionalidad de los Derechos de la Mujer e Implicación Institucional en el Ámbito de la Policía Nacional”, en el cual se abarcará brevemente la introducción sobre el reconocimiento paulatino de derechos a favor de la mujer y como fueron introducidos de una forma más concisa en la Constitución política de Colombia de 1991 norma jerárquica, continuando con la legislación ratificada del bloque constitucional, en relación a los tratados internacionales que defienden derechos y rechaza cualquier tipo de discriminación, maltrato y violencia, involucrando la transición de la Policía Nacional frente a la inclusión del personal femeninos como agentes activos; Finalmente, el tercer objetivo se identificará en el tercer capítulo, titulado “Identificación de las

brechas de género en la Institución de la Policía Nacional Colombiana”, en donde se expone situaciones de falta de igualdad, oportunidad laboral, equidad y bienestar, concluyendo en la formulación de un diagnóstico, implementación de estrategias y las conclusiones respectivas.

Dando enfoque a lo que nos precede, es importante manifestar que, los propósitos establecidos en esta investigación, tiene un enfoque de metodología mixta; exploratoria, al tratarse de un tema que, no ha sido estudiado a profundidad en Colombia, teniendo como evidencia la poca información obtenida a nivel institucional o externa, sobre la transición de la mujer como integrante de la Policía Nacional y el reconocimiento de sus derechos, permitiendo de esta forma, realizar un primer acercamiento sobre este tema en particular; de igual forma, se da con el fin de lograr una perspectiva histórica sobre la construcción de los derechos de la mujer, identificando los distintos escenarios de inequidad y discriminación a los que fueron sometidos, determinando la evolución del constitucionalismo colombiano al respecto y resaltando que, la misma historia se encargó de enmarcar que el patriarcalismo aunque intentara obstaculizar el avance al reconocimiento, no evitó su llegada a la esfera pública logrando su ingreso a instituciones creada por hombres y para hombres, como es la Policía Nacional de Colombia, espacio en el que seguramente encontrarán barreras diferentes pero similares, en un contexto histórico totalmente distinto; y cualitativa, donde por medio de la recolección de información, permitirá un acercamiento al tema del estado de los derechos de la mujer policía en Colombia, ya que este método incluye el análisis de experiencias de afectadas por este problema, además de las actividades observables y sujetos que intervienen (Taylor, S.J.; Bogdán, R, 2000). Esta metodología permite observar directamente los escenarios del problema y no sólo el fenómeno estudiado, sino que, por contrario, se profundice en el análisis de los factores que influyen en él.

De igual forma, el estudio permitirá la observancia de hechos concretos, la comparación continua de datos para crear conceptos ya que identifica sus propiedades, explora las interrelaciones y los integra en una teoría coherente. La tarea fundamental del método cualitativo es entender el mundo complejo de la experiencia vivencial desde el punto de vista de quienes la experimentan, así como, comprender sus diversas construcciones sociales sobre el significado de los hechos y el conocimiento, El investigador y los individuos estudiados se involucran en un proceso interactivo. El conocimiento resulta de tal interacción social y de la influencia de la cultura. (Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar, 2004).

Con el fin de buscar comprender el objeto de estudio, la mujer policía en Colombia, para así dar un juicio cualitativo de la situación bajo la “reconstrucción” de la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido (Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar, 2004); Además es “un modo de encarar el mundo empírico de forma descriptiva, a partir de las propias palabras de las personas, habladas o escritas y de la conducta observable” (Taylor, S.J.; Bogdán, R., 2000). Siendo de vital importancia interesarse por la realidad social, para comprender las perspectivas de las personas que conforman la Policía Nacional y como es comprendida la figura de la mujer policía, ya que el método cualitativo reconoce como parte fundamental el contexto cultural, dado que los datos deben recolectarse en los lugares donde las personas realizan sus actividades cotidianas y tiene como objetivo mejorar la forma en que viven los individuos (Hernández, Roberto; Fernández, Carlos; Baptista, Pilar, 2004)

Finalmente, lo que se pretende resaltar bajo la perspectiva socio jurídica es evidenciar la lucha por el reconocimiento de los derechos desde los sujetos y grupos sociales (Carvajal: 2012, p 106). La constante intermediación de las mujeres para ser reconocidas como sujetos de derecho, deberes,

y obligaciones, factor importante dentro de la sociedad, útiles y progresistas; demostrando que no existe género débil sino incapaz de afrontar su realidad con todas las posibilidades que el mundo le ofrece. Sobresaltando que, las igualdades no es lo mismo que la aplicación de un enfoque diferencial dependiendo de las necesidades de cada género.

Capítulo 1. Principales Escenarios de Exclusión y Reivindicación de los Derechos de las Mujeres. Una Mirada Desde el Derecho Indiano a los Principales Tratados del Derecho Internacional Público en el Siglo XX.

Introducción:

En atención al acápite de introducción de la presente documento, en este primer capítulo se desarrollará el primer objetivo específico, identificado como “Estudio los diferentes escenarios de inequidad de la mujer a lo largo de la historia colombiana desde el Derecho Indiano”; espacio histórico que nos presenta una esfera llena de obstáculos y debilidades desde una perspectiva general respecto del rol de la mujer, siendo estos apreciados desde la cultura y estructura social, usanza tomada de las instituciones Europeas, específicamente desde la época de la Corona española en contraposición a las diversas culturas amerindias, en donde se denotó que, la figura matriarcal tenía mayor significado antes del colonialismo.

Este capítulo se centra en la inequidad que existió durante la época colonial y que aún persiste en la actualidad frente al papel que cumple el hombre por ser hombre y la mujer por ser mujer; lo anterior, desde una perspectiva de la estructura social y cultural, teniendo en cuenta que, las desigualdades entre género se enmarcaron por parte de los conquistadores trasladándose a las culturas ya existentes en América Occidental, contaminando sus formas de vida y la percepción que prevalecía ante la figura femenina mucho antes de arribar los encomendados de la Corona española a este vasto continente inexplorado.

Es así como, para el desarrollo de este capítulo se vio la necesidad de establecer las condiciones de implementación el Derecho Indiano, creado por los legisladores españoles y direccionado únicamente a los grupos nativos de la época, esto, no sin antes realizar o establecer una diferencia entre la cultura española y la cultura indiana, respecto del rol que exploraremos.

Para ello es importante profundizar sobre el concepto de “cultura” y de “estructura social”, mediante una diferenciación; respecto de la primera “cultura”, Raymond Williams (2000) expuso lo siguiente:

“el concepto de cultura puede ser definido de tres formas diferentes: en primer lugar, como un sustantivo independiente y abstracto que designa un proceso general de desarrollo intelectual, espiritual y estético a partir del siglo XVIII; en segundo lugar, como un sustantivo independiente que puede ser usado de manera general o específica, que indica un modo de vida determinado de un pueblo, un período histórico, un grupo o la humanidad en general; finalmente, en una tercera acepción se define a la cultura como un sustantivo abstracto e independiente que describe las obras y prácticas de la actividad intelectual y especialmente artística” (Villareal, 2013).

De acuerdo a lo anterior, el concepto de cultura tiene tres connotaciones, enfocándonos en ”sustantivo independiente y abstracto” y ”sustantivo independiente”; por un lado, tenemos que, durante el periodo de la Ilustración esta concepción era utilizada para referirse a “civilizado o civilización”, es decir, el “avance histórico universal y al desarrollo de la sociedad occidental”, contrario a los pueblos “considerados como barbaros”, entendiéndose la necesidad de expandir el pensamiento ilustrado respecto de los pueblos que no tenían dicha dimensión; por otro lado, esta palabra fue mencionada por primera vez en 1784, por el pensador Johann Von Herder (1959) en su obra titulada “Ideas sobre la Filosofía de la Historia de la Humanidad”, este pensador manifestó que, “no había nada más indeterminado que la noción de cultura y nada más engañoso que su aplicación a todas las naciones y todos los períodos”, posteriormente, a finales del siglo XVIII, atacó la noción que se tenía de “cultura y civilización”, en la época de la Ilustración al ser relacionadas en el desarrollo histórico de la humanidad, como “proceso unilineal centrado en el

punto elevado y dominante de la cultura europea” sosteniendo que, “era necesario hablar de culturas en plural, tomando en cuenta las culturas específicas y variables de diferentes naciones y períodos, pero también las culturas específicas y variables de los grupos sociales al interior de una nación”, abriendo la puerta a la concepción del “multiculturalismo” (Villareal, 2013).

En contraposición al pensamiento clásico, este concepto era definido como “complejos esquemas concretos de conducta – costumbres, usanzas, tradiciones, conjunto de hábitos” (Villareal, 2013); existieron pensadores como el norteamericano Clifford Geertz, que defendieron esta “como una serie de mecanismos de control – planes, recetas, fórmulas, reglas o instrucciones – que ordenan la conducta del hombre”, dando espacio a un estudio social y político, enfocando la tesis de la civilizaciones de forma independiente y no relacionándolas con otras que pueden considerarse en un “estadio superior de evolución civilizatoria”.

Por otro lado, Beltran Villalba (2001) en su artículo científico titulado “Sobre la Noción de la Estructura Social”, identificó distintas yuxtaposiciones que enmarca “la noción básica de la estructura social”, definiendola como “el modo en que las partes de un sistema social (individuos, organizaciones, grupos) se relacionan entre sí y forman el todo, pudiendo eventualmente presentar sucesivas y diferentes conformaciones o transformaciones, sin que sea por ello otro el sistema social en cuestión”, pero de igual forma, resaltó que otros autores no se encuentran de acuerdo con tal definición al referir que “la estabilidad de la estructura social” contiene un equilibrio inestable, que se modifica y que su naturaleza “es una realidad empírica observable” y otros como Gerth y Mills, defienden la tesis de que “el contenido de la estructura social se identifica con las relaciones pautadas existentes entre los individuos, compuesta por los roles socialmente definidos”

Con base a lo anteriormente dicho, podemos referir que estos términos claramente sociológicos, involucran definiciones diferentes, tal como lo señala Alejandro Portes (2006), en su artículo

“Instituciones y Desarrollo: Una Revisión Conceptual”, en cuanto a que podemos identificar que la cultura contiene “elementos simbólicos esenciales para la interacción humana, la comprensión mutua y el orden” o entendida esta como “una esfera de los valores, de los marcos cognitivos y del conocimiento acumulado” y la estructura social está conformada “por personas reales que desempeñan roles ordenados en una escala jerárquica de algún tipo” o como una “esfera de los intereses, individuales y colectivos, respaldados por diferentes cantidades de poder”.

La necesidad de dar claridad sobre ambos concepto, tiene fundamento, ya que no se puede confrontar e igualar dos términos que, si bien son distintos en su naturaleza el uno conlleva a otros, es decir, la cultura de un pueblo determinado surge de la interacción de sus integrantes, basado en unas costumbres, tratos y formas de vida propias y su estructura social se define de sus formas de vida, estableciendo roles internos que parten de una posición jerárquica para una adecuada organización y engranaje social, en cuanto a cada uno de quienes lo conforman, cumpliendo una función específica que permite una adecuada evolución social.

Es así que, de acuerdo a la cultura y la estructura social de un grupo humano determinado, se justifica la posición y función que cumple el rol de cada género, por consiguiente, el hecho de que los conquistadores españoles impusieran su estructura social sin tener en cuenta la cultura y organización social de los nativos, contrapuso la concepción de la mujer, degradándola a labores poco dignas o sin mayor relevancia; lo antes no significa que nuestros antepasados no hayan defendido sus raíces, creencias y roles que ejecutaban.

Para el desarrollo del presente capítulo, se adecuó los siguientes subcapítulos: I. “Construcción del derecho indiano y los no derechos de la mujer colonia hasta el siglo XIX”; II. “Derecho de la mujer en el periodo republicano y los avances legales. Desde el liberalismo clásico” y; como III. “Derechos de la mujer y su desarrollo en el derecho internacional de los DDHH”. Para el presente

análisis, se tomó como punto de partida el estudio del derecho indiano, con referencias de autores como Aristizábal Arbeláez., L. (1993) “Anotaciones sobre derecho indiano”; Aspe Figueroa, F., con “Historia del Derecho. Capítulo VI. El Derecho Indiano”; Bonifaz P., M. (1960) con “Derecho indiano, derecho castellano, derecho precolombiano, derecho colonial; precedido de una corta retroalimentación sobre las diferencias que subsistieron antes y durante, respecto de la mujer española y la india, con referencias de Abdul Azim, S., con “La mujer en el Islam y el judeocristianismo: Mito y realidad” o Amezquita de Almeida, J. (1977), con “La Mujer: Sus Obligaciones y sus Derechos”; finalmente, concluimos este capítulo con una corta relación avances normativos que surgieron desde el siglo XVIII hasta el XX.

I. Construcción del derecho indiano y los no derechos de la mujer colonia hasta el siglo XIX.

Como “El Nuevo Mundo”, fue inicialmente denominado este vasto continente después de la conquista española por intermedio de Cristóbal Colón en 1492 (Después de 1507, se conoció como América); Durante el proceso de reconocimiento sobre este territorio se evidenció un choque entre los distintos escenarios sociales y culturales de los colonizadores, los nativos y africanos, creando consigo un gran proceso de mestizaje e imposición de diferentes modos por parte de la Corona Española sobre las comunidades indígenas trayendo con ello cambios significativos en sus costumbres, su medio de comunicación, su cultura, sus creencias, la estructura social, entre otros. (Uslar Pietri, 2002).

La causa de la conquista y colonización se realizó mediante la intervención militar, el control político e imposición de la iglesia católica; inicialmente la Corona española no acabó con la totalidad de las costumbres indígenas, no obstante, contrarió todas aquellas prácticas que se opusieran al cristianismo, como los ritos sangrientos, la poligamia, el incesto o transgredieran los intereses y derechos políticos del rey de España (Aspe Figueroa, Historia del Derecho, 2018).

De igual forma, “lograron interrumpir la expansión territorial de sociedades indígenas guerreras, trastornó su jerarquía social, su estructura económica y amenazaron profundamente sus creencias religiosas” (Rosati A, 1996). En las sociedades “aborígenes” como los aztecas, incas y mayas quienes contaban con mayor fuerza jerárquica, fue más compleja su transformación social, pero finalmente, el advenimiento de su extinción o la pérdida total de autoridad de sus líderes ante su pueblo fue inevitable, trayendo graves consecuencias a los sobrevivientes, al ser obligados a aceptar el cambio social y estructural por parte de sus conquistadores; Sin embargo, sociedades como los Aymara, que tenían una jerarquía inestable lograron la resistencia, permitiendo su coexistencia con los blancos durante décadas, pero indígenas como “los chichimecas del norte de México, los chiriguano de la frontera oriental del área andina y los mapuches del sur de Chile”, no solo aprendieron a coexistir, también manifestaron cambios sociales, regulados por ellos mismos, como “la evolución hacia confederaciones más grandes y liderazgos más sólidos para propósitos militares” (Rosati A, 1996).

La ocupación en los territorios americanos se desarrolló sobre dos importantes maniobras, la incursión en las tierras y habitantes, al dominio de los españoles bajo la autoridad política el Rey y, la expansión del cristianismo a través de la “evangelización de los naturales” dirigida únicamente a los indígenas, acto imperativo para la época, asumida como una donación pontificia del Nuevo Mundo realizada por el Papa Alejandro VI a los reyes católicos. (Aspe Figueroa, Historia del Derecho, 2018)

El en proceso de colonización, se implementó el Derecho Indiano, como un “conjunto de normas jurídicas positivas y consuetudinarias, que rigieron las relaciones de las clases sociales, instituciones públicas y personas particulares entre sí...” (Bonifaz P., 1960); procurando regular las relaciones entre españoles y nativos, entre estos y la Corona española, estableciendo un régimen

de derecho público y privado, reafirmando la poca importancia del papel social de la mujer considerándola un ser incapaz de asumir libertades y derechos que, en los hombres si aplicaban.

Esta estructura jurídica, fue adaptada en los territorios de América, Asia y Oceanía, los cuales habían sido dominados por España (indias), en concurrencia con el Derecho Castellano y las costumbres nativas, tenidos como fuentes del derecho y entendidos como: a) el Derecho Indiano, entendido como derecho municipal, creado único y especialmente para las Indias; b) el Derecho Castellano, aplicado como derecho general o común, de segunda instancia y/o subsidiario en los caso de inexistencia de una disposiciones especiales, particularmente, en materia de derecho privado, penal y procesal y; c) el Derecho Indígena, precedente para la época y creado por los aborígenes o nativos, siempre y cuando su práctica no fuera contra el derecho natural, es decir, contra la religión católica o los derechos e intereses de la Corona española, que ostentaban tener por ser conquistadores.

Introduciendoun poco al tema central de la investigación, el rol de la mujer en la época colonial “se yuxtaponía significativamente al prototipo de mujer aborigen, quien se encontraba en otra dimensión cultural y social y, en este sentido, criterios como el de la feminidad, la virginidad, etcétera; en las mujeres indígenas diferían de las españolas” (Rodríguez, 2010); Por otro lado, el egocentrismo del género masculino adheridos a “los principios de superioridad-inferioridad y capacidad-incapacidad, jurídica y socialmente hablando, se proyectaron sobre todas las féminas, considerándolas seres débiles y subordinados al hombre” (Condés Palacio M., 2002); revelando la existencia de un sistema jurídico impuesto, diferente, adverso y ajeno, dando lugar a que la población de indios fuera objeto de estudio por parte de teólogos y canonistas del antiguo mundo, quienes en su momento, emitieron una serie de juicios sobre la estructura familiar, intimidad, religión, trabajo y forma de vida en general, se afirmó que, la evocación de la mujer en uno u otro

orden social diferían, ya que, para los europeos las féminas tenía relevancia y reconocimiento social a través de la figura masculina y para los indígenas eran consideradas como una “parte activa y sagrada de la creación” (Rodríguez, 2010).

De acuerdo con lo manifestado por Condés Palacio M. (2002), al tomar como referencia a Ginés de Sepúlveda respecto de la superioridad del hombre, se dijo:

“...en el alma, la parte racional es la que impera y preside, y la parte irracional la que obedece y le está sometida; A esta ley están sometidos el hombre y los demás animales. Por eso las fieras se amansan y se sujetan al imperio del hombre. Por eso el varón impera sobre la mujer, el hombre adulto sobre el niño, el padre sobre sus hijos...” (Ginés de Sepúlveda, 1979).

Por lo que se deduce que, el egocentrismo de superioridad de los españoles recaía tanto para los indígenas como para las mujeres en la época colonial, resaltando que, el papel de la mujer en territorio occidental tenía establecido valores y roles determinados, donde su virginidad y castidad eran uno de los pilares fundamentales para ser virtuosas y, en consecuencia, les otorgaba valores como la honestidad y la virtud. (Vives, 1523), es decir que, para librarse del pecado original era a través de la virginidad y la maternidad; Por otro lado, para los indios, las mujeres podían contraer nupcias sin la obligación de llegar virgen al matrimonio, situación que no era bien vista para los colonizadores, menos para el cristianismo. (Condés Palacio M. , 2002)

A continuación, se expondrá las diferencias identificadas sobre la connotación de la mujer aborigen y la mujer española, de acuerdo a la estructura social y costumbrista de una y otra cultura; para ello, fue importante y necesario desarrollar este punto en el siguiente subcapítulo (es importante aclarar que durante la investigación no se encontró bibliografía o autores que escrudiñaran a profundidad las formas de vida de la mujer indígena, situación distinta con las españolas):

1. La cosmovisión sobre las mujeres nativas y las mujeres españolas: Mundos totalmente opuestos.

La historia nos refiere a muchas interpretaciones sobre la noción general de la mujer, sobre su origen y el papel que vino a cumplir al mundo, para ello, se expone distintos puntos de vista, finalizando con el cristiano que fue el que nos rigió por muchos años y que, pese al paso de estos, aún quedan secuelas. Entre estas, nos encontramos la mitología muisca, el cual relatan que (Blanco Blanco & Cárdenas Poveda, 2009):

“En las regiones cercanas a Tunja existía una laguna llamada “Iguaque”, de cuyas aguas emergió una mujer con un niño de tres años, con quien bajó la serranía y en el llano construyó una choza, convirtiéndose en la primera vivienda muisca en Boyacá. La mujer era “Bachué”, la diosa femenina que se casó con el niño, una vez crecido. De aquella fecunda unión se pobló la tierra, y fue Bachué el principio del género humano”.

Por otro lado, contamos con la concepción religiosa relatada por el judeo-cristianismo, el cual sostiene que la creación del hombre fue por intervención divina, siendo el sexo masculino “Adán”, la primera inspiración de “Dios” y, por necesidad de compañía y solicitud creó al sexo femenino “Eva”, otra obra divina, proveniente de una costilla; Por tanto, no es considerada independiente de todo lo creado (Blanco Blanco & Cárdenas Poveda, 2009); fue en palabra de Adán, cuando expreso que, “La mujer que pusiste a mi lado me ha dado la fruta del árbol y yo la he comido” (La Biblia), justificando que, tal desobediencia provocó la furia divina y la expulsión del paraíso, exponiendo al hombre a trabajo arduo para poder sobrevivir. Por tanto, se dedujo que los planes de Dios para el hombre cambiaron por culpa del pecado original (Blanco Blanco & Cárdenas Poveda, 2009).

Para el Corán, la desobediencia y el pecado fueron concebidos por ambos, por igual: “[...] y cuando hubieron gustado ambos del árbol, se les reveló su desnudez y comenzaron a cubrirse con hojas del jardín [...] “¡Señor! Hemos sido injustos con nosotros mismos [...]” (Corán).

Sin embargo, la sentencia que recibió la mujer fue la proveniente del ser pecador y maldito, por desobedecer las órdenes de Dios, cediendo a todas y cada una, la carga del pecado original:

“¿No sabéis que cada una de vosotras es una Eva? La sentencia de Dios sobre vuestro sexo sigue vigente: la culpa debe existir también necesariamente. Vosotras sois la puerta del Diablo: sois las transgresoras del árbol prohibido: sois las primeras transgresoras de la ley divina: vosotras sois las que persuadisteis al hombre de que el diablo no era lo bastante valiente para atacarle. Vosotras destruisteis fácilmente la imagen que de Dios tenía del hombre. Incluso, por causa de vuestra deserción, habría de morir el hijo de Dios” (Abdul Azim)

La iglesia fue la institución que marcó el comportamiento de la sociedad frente al ser femenino, fue quien guio con “estigmatización, subvaloración y exclusión”, que solo tenía una utilidad traer hijos, a ello se redujo sus derechos y existencia y, la razón de su sometimiento.

Ahora, es importante hacer un alto para identificar las diferencias que existieron entre una y otra cultura en torno al papel o rol que impusieron a las mujeres frente a las estructuras sociales y costumbres en que fueron criadas; Por un lado, en el continente americano occidental tenemos a los aborígenes antes de ser conquistados por los españoles, conformados por asentamientos, es decir, existieron distintos pueblos nativos, los cuales tenían distintas formas de convivencia, cultura e idioma, pero similares en ciertas características, las cuales sostenían una estructura social, económica y religiosa, arraigada, pero distinta a la implantada por los conquistadores.

Muchos, contaban con un orden social y económico o de trueque entre estas comunidades, algunas basaron sus actividades en la caza, la pesca, la agricultura y la recolección de esta; De

acuerdo con el literario Roberto Páez José (1960), en su obra “Cronistas Coloniales”, donde cita a Rafael Kartsten (1952) respecto de su obra “*La civilización del Imperio Inca. Un Estado totalitario del pasado*”, reseña sobre la creación de un “orden social y político”, sin precedente alguno, un Estado (como actualmente lo conocemos), dominante que atrajo total admiración por “el ingenio de los hombres que lo fundaron”, contaban con un poder militar y habilidad política, con organización jerárquica de rangos y un sistema administrativo, su ley fue rigurosa y estricta pero justa; Sin embargo, su decadencia era irremediable, aún si no se hubiesen enfrentado con los Españoles debido a su previo proceso de desintegración, sumando que, “los Indios de la América del Sur se enfrentaron por vez primera con una raza de civilización superior y de 'diplomacia' de métodos violentos, desprovistos de escrúpulos, que les superaba en todo” (Páez, 1960).

Vale resaltar que, para los europeos no fue fácil asimilar los múltiples estadios de evolución, como, por ejemplo, los instrumentos utilizados para la caza, los procesos establecidos para la agricultura y sus formas de vida; pocas de estas civilizaciones tenían un nivel de entendimiento similar al de los invasores, como por ejemplo los aztecas, los maya e inca; tampoco, dimensionaron que la mujer en varias comunidades indígenas, de acuerdo a la minoría a la que pertenecieron, tenían un papel determinante, no se limitaban a las labores propias del hogar, también, hacían parte de la escala económica y social, como por ejemplo: la elaboración de manualidades (el tejido de algodón como actividad tradicional) eran utilizadas para el intercambio de bienes o bien sea, para el uso común; no hicieron parte de un grupo hegemónico, sino hicieron parte de diversas situaciones, necesidades y demandas, dependiendo de la región en donde se encontraban.

En la mayoría de las comunidades nativas, la relación entre géneros se basó en el principio de dualidad y complementariedad, es decir que, “lo masculino y femenino conformaban un mundo de pares e iguales, necesarios para lograr la sostenibilidad del mundo” (Alvarado Escudero, 2019);

Por tanto y de acuerdo al anterior precepto, gran parte de las nativas tuvieron un papel preponderante y respetable frente a los hombres, sobre ello, se tiene referencia histórica al México prehispánico, que en su proceso de colonización existió la figura de la “cihuapilli” (a mediados del siglo XVI, fueron conocidas como las cacicas), posición jerárquica de gran respeto por la comunidad ostentado por mujeres que hicieron parte de la “nobleza” indígena y no eran indiferentes para los hombres; este título, se heredaba de madres a hijas, prestigio y beneficio que le otorgaban estatus ancestral. Fueron dueñas de tierras mucho antes de la conquista y después lograron exteriorizando tal poder hasta el siglo XVII (Hernández Rodríguez, 2006).

Para estas culturas eran tan indispensables que, el nacimiento de cada niña heredera del cacicazgo era recibida por las parteras y su nombre escogido de acuerdo con el entorno social de su nacimiento, en medio de una bienvenida con rituales de baño y la extracción del cordón umbilical. (Hernández Rodríguez, 2006).

Su título, las hacía representantes de un grupo parental y clientes frente al resto de los actores políticos, por tanto, su condición de mujer no era pretexto para los integrantes de determinada comunidad para no ser obedecidas y respetadas.

De acuerdo al Códice Mendocino, su educación iniciaba a partir de los 3 años, instruyéndolas en el arte de la rueca y, en su edad adulta, estas debían ser respetadas y obedecidas, ya que gobernaban y mandaban como los señores; Por consiguiente, pese a su linaje y estatus social, las cacicas debían aprender y tener presente ciertas reglas que las forjaba como virtuosas, entre estas “regir bien a sus vasallos, castigar justamente, poner leyes y dar órdenes”, si no cumplían perdían autoridad (Gibson, 1977).

De igual forma, no se discriminaba a la hora de heredar las tierras y poderíos; para dichos momentos, debían prepararse desde pequeños, iniciando con un encierro que podía durar años, por

lo menos 7 de sus años de vida, dependiendo de lo que pretendieran heredar, sin poder ver el sol para no perder el estado que esperaban (Jiménez de Quesada, 1536).

épocas eran las excepciones, en tribus de tierra peruana, la mujer no tenía el derecho hereditario, tanto así que, se llegaba hasta los sobrinos hijos de hermanas, saltándose toda la generación de indígenas; En los relatos de Pedro Cieza de León, (1551), manifestó que, “faltando hijo lo hereda el que lo es de la hermana y no del hermano. Adelante diré la causa porque en la mayor parte de estas provincias heredan los sobrinos hijos de hermana y no de hermano”, es decir, estas costumbres nativas, la mujer se veía minimizada, al no tenerse en cuenta como sucesora de su progenitor, solamente su descendencia, siempre y cuando fueran varones.

Para los conquistadores los caciques y las cacas fueron clave para controlar el pueblo debido a la autoridad y respeto que emanaban; No obstante, pese a que la Corona española respeto sus derechos reconociendo su posición social, varios actores, manifestaron que este acto fue una estrategia de conquista y control político, lo que no fue absoluto, ya que limitaron sus conductas y se opusieron aquellas que fueran contrarias a la monarquía; sobre todo, porque la connotación del género femenino en la España conquistadora, era muy diferente para los habitantes naturales del nuevo mundo, en cuanto a las libertades que manifestaron.

De acuerdo a los relatos en “las Crónicas de Indias”, tribus nativa como los “paches” (del ahora Guatemala), eran reconocidos por su valentía y contaban con mejores armas que otros, no se acobardaban a la hora de enfrenta la guerra, pero contaban con una costumbre extraña para los conquistadores a la hora de bajar la guardia y pedir la paz cuando no lograban un acuerdo con sus enemigos, en donde el rol de la mujer sobresalía, ya que estas funjían como mediadoras, justamente por que para los pachos, a ellas no se les negaba nada, generadoras de fuerza y confianza ante los

ruegos que pudiesen presentar y sobre todo lo que logaran en tales acercamientos (Jiménez de Quesada, 1536).

Los paches, fue una tribu guerrera, pero claramente quienes se enfrentaban en combate eran los hombres, pero al momento de entablar dialogo consideraron que la mejor representación para ello era las mujeres, sobre todo las maduras o sabias, considerandolas como la figura propicia, pensamiento que precisamente proviene de su cultura y costumbres.

En esta misma referencia bibliográfica, se expone que las ceremonias matrimoniales entre los nativos, mujer y hombre, no representaban mucha relevancia debido a que, los “paches” al momento de casarse, no manifestaban palabra, ni realizaban ceremonia, tan solo, se disponían a llevar a sus esposas al lugar donde sería su vivienda; en estas culturas, se visibilizó de forma natural las relaciones poligámicas, tanto así que, los hombres podían tener 10 o 20 mujeres al mismo tiempo o hasta 400 esposas en cabeza de un solo hombre, dependiendo de su estatus social, capacidades y cualidades. Dentro de este panorama, para los nativos, la virginidad de las féminas no era relevante a la hora de contraer matrimonio (Cieza de León, 1551).

Esta cultura poligámica, nunca fue bien vista para los colonizadores, debido a sus inclinaciones religiosas; el cristianismo nunca permitió este tipo de prácticas e impuso procesos de culturización basándose en el fortalecimiento de la institución familiar en base a las escrituras sagradas, debiendo ser conformada únicamente entre un hombre y una mujer.

Respecto a la religión y continuando con la introducción de la tribu nativa lo paches, estos no tenían creencias religiosas más allá de la adoración al sol y a la luna, a objetos o seres distintos a los conocidos por la cristiandad; para Cieza de León (1551) “estos indios no tienen creencia a lo que yo alcancé, ni entienden más de lo que permite Dios que el demonio les diga”.

De otro lado, hacemos hincapié en el rol que tiene la mujer en el continente europeo, donde el arraigo discriminatorio fue superior, surge desde el Antiguo Derecho Romano, donde los frenéticos privilegios que contaban los hombres vs al trato desigual que ostentaba el género “débil”; la existencia de instituciones jurídicas prevalecientes durante siglos y casi imposible de desarticular, resaltó las desconformidades históricas, como por ejemplo: la institución marital, en donde constó una dependencia generalizada de la cónyuge a su marido o la patria potestad, el cual el padre tenía plena autoridad sobre sus hijos, sin tener en cuenta a su progenitora, entre otros; El régimen patriarcal desarticuló la figura de la mujer como persona y sin capacidad alguna, tanto así que, “la mayoría de veces el marido tenía como deber, generar castigo hacía su cónyuge.” (Amezquita de Almeida, 1977)

El fuerte juicio que promulgaba la iglesia católica sobre las mujeres no facilitó su situación, al desacreditarlas y desconocer sus derechos naturales, dado que, desde el perfil bíblico, eran tenidas como débiles y fáciles de engañar, a raíz de la negativa imagen que ostentó “Eva” en las escrituras bíblicas. Por tanto, la Corona Española en concordancia con lo expuesto y otorgando total fundamento, su trato hacía las féminas era de inferioridad, un ser incapaz de decidir y tener buen juicio, tenidas como libidinosas y consideradas un modelo de no confianza (Piacenza Liurgo, 2018), noción que compartía muchos pensadores de la época, entre ellos, John Knox (Sánchez Llama, 1990), quien indicó que:

“Promover a la mujer...repugna a la naturaleza, insulta a Dios, es algo de lo más contrario a su voluntad revelada...es la subversión del buen orden...la mujer, en su mayor perfección, fue hecha para servir obedecer al hombre...como razonaba San Pablo con estas palabras: El hombre no es de la mujer, sino la mujer del hombre.”

Por ejemplo, desde siglos atrás, la familia fue uno de los pilares fundamentales de la sociedad, por tanto, para la mujer solo existió dos caminos que podían recorrer, el matrimonio o ser internada en un convento; este último fue fortalecido mediante la expedición del Concilio de Trento (1563), ordenamiento jurídico que estableció los rituales eclesiásticos que se debía celebrar en las uniones maritales y en donde se consideró la clandestinidad como un impedimento canónico, generando de esta forma un control en la sociedad. (Bidegain, 2005), determinó y consolidó que la mujer debía contraer matrimonio o convertirse en monja. Aquella mujer que perdía su virginidad fuera del matrimonio era considerada “ramera” y la que no contrajera matrimonio era identificada como “solterona”; El matrimonio fue considerado como “un contrato y una obligación por el cual cada uno de los cónyuges “debía” y “pagaba” con su cuerpo al otro, pero siempre que fuera para un empleo legítimo y no contra natura” (Fernández Álvarez, 2002), pero en la práctica la Ley fue más estricta sobre la esposa; Consecuentemente, la figura de jefe de familia recaía sobre el hombre, decidiendo sobre la vida de sus hijas, resolviendo cómo y con quien pasarían el resto de sus días y la de sus nietos, todo en torno a los intereses de los padres, sin tener en cuenta los sentimientos como el amor, al considerarse estos pecaminosos.

Así que, la hija concebida en matrimonio era tomada como un objeto, propiedad de su progenitor y trasladada a su prometido en matrimonio, para ser custodiada en su hogar; según N. Spadaccini, la mujer para la época era:

“Y es que, con la tendencia a la separación entre el hogar y el trabajo en la sociedad de 1600, la mujer pierde su iniciativa; se convierte en un peso y como consecuencia, está bajo el yugo del hombre. En palabras de M. González de Cellorigo: las mujeres son costosas, es decir, son objetos de regalo y de lujo”.

De lo que se deduce que, no era más que un objeto que hacían parte de las riquezas del conyugue, el cual debían mantener su honra, motivo por el cual, eran “protegidas”, considerado como algo natural, propio de la naturaleza humana. Se resalta lo dicho por Fray Antonio Guevara:

“Dos cosas son las que jamás se deben prestar, ni de nadie confiar; es a saber, la espada que tenemos y la mujer con quien nos casamos; porque parece muy bien al hombre la espada ceñida, y mejor parece a la mujer que esté en casa guardada”.

El mismo autor, también señaló que, debían cumplir una serie de reglas para ser consideradas dignas, como el tener “cordura para gobernar la casa, paciencia para sufrir el marido, amor para criar los hijos, afabilidad con los vecinos, diligencia para guardar la hacienda, cumplida en cosa de honra, amiga de honesta compañía y muy enemiga de liviandades de moza”. Y, como principal función, debía ser obediente al marido debido a la condición de inferioridad que ostentaba en la época; Fray Luís de León (1996), determinó que la desigualdad entre hombres y mujeres provenía de la voluntad de dios, en las siguientes palabras:

“Dios cuando quiso casar al hombre, dándole mujer, dijo: “Hagámosle un ayudador su semejante” de donde se entiende que el oficio natural de la mujer y el fin para el que Dios la creó es para que sea ayudadora del marido y no su calamidad, su desventura: ayudadora y no destruidora.”

Deduciendo que, la unión en matrimonio coartó todas y cada una de las libertades que pudiesen tener las mujeres en un orden e igualdad, desde la elección de un marido, como decidir si se casaba o no, además de tenerse como banalidades cualquier sentimiento y deseo puro hacia el género contrario.

Es así que, la Corona española en concordancia con las bases establecidas por la iglesia católica y la institucionalidad de la familia y, en aras de evitar quebrantamiento en el vínculo matrimonial

emitió una ley que obligó al hombre a viajar con su esposa al nuevo mundo; lo que no evitó, la mezcla de razas por carencia de las mujeres blancas, ya que muchas fueron abandonadas y dedicadas al hogar, como muchas otras decidieron no viajar a América por el viaje extenso y lleno de padecimientos que pudiesen poner en riesgo su vida, excusa que fue utilizada por los colonizadores para olvidar el vínculo matrimonial que mantenían en su lugar de origen y el pretexto perfecto para formar otros con descendiente en tierras americanas, generándose el mestizaje.

Esta obediencia y sumisión de la mujer al hombre, fue tomado de la religión, subsistiendo en la época colonial, teniendo como referencias:

“a). El padre o hermano, a quien debía respeto y obediencia desde niña y quienes decidían con quien debía casarse hija o hermana, sin tener en cuenta su opinión; b). El esposo, una vez hubiera contraído matrimonio, quien velaba por ellas y, si enviudaban, era el hijo quien pasaba a ser la cabeza de familia; c). El sacerdote, si su decisión estaba en tomar los hábitos y; d). El alcalde o el Padre General de Menores, si enviudaba y debía cuidar de los bienes de sus hijos.” (Blanco Blanco & Cárdenas Poveda, 2009).

Eran vistas como seres indefensos a quienes debían proteger, pero al mismo tiempo eran notadas como pecadoras y malvadas de acuerdo con las razones religiosas; por tanto, siempre debían estar en tutela del género contrario. Así que, sus sentimientos no eran tenidos en cuenta para contraer matrimonio, ya que la última palabra y decisión correspondió a su progenitor (Blanco Blanco & Cárdenas Poveda, 2009).

Como se mencionó, el fin único de la mujer era la procreación para “perpetuar la estirpe de su esposo, de su tribu y de su raza”, siendo ideal que su heredero fuera varón, ya que de ser lo contrario, su vida correría el mismo ciclo que su madre. Llegar a servir y reproducirse (Amezquita

de Almeida, 1977); Por consiguiente, el hombre por ambigua costumbre se consideró durante siglos el dueño y señor de las mujeres y de sus bienes.

Su perpetuidad se fundaba en la reproducción con su cónyuge, pero sus más oscuros deseos íntimos los abastecía con la misma, amante o las de calle. La necesidad de que existiera mujeres que se dedicaron a la prostitución fue base al egoísmo del “sistema de explotación al ser humano”, que permitió que existiera –aún subsisten- una clase de mujeres “sometidas a la miseria moral y económica”, condenadas a vivir en la esclavitud y la vergüenza, para que ellos puedan satisfacer sus instintos de placer y avaricia.

2. *Connotación de la Mujer en el Derecho Indiano.*

Contextualizando, el Derecho Indiano, fue elaborado por Antonio León de Pinelo en 1635 y promulgado por el Rey Carlos II en 1680, durante 45 años fue sometido a un sin fin de discusiones, revisiones, modificaciones e incorporaciones, para que rigiera en todos y cada uno de los dominios de ultramar de la Corona; estuvo compuesto por aproximadamente 7.308 leyes para el buen gobierno en el Nuevo Mundo, desarrollado en base a tres fuentes principales: a) la Ley como su fuente cardinal (de origen legal); b) las costumbres; c) la Jurisprudencia; d) la doctrina y; e) la amplia recopilación de las leyes establecidas en los Reinos de Indias.

Para llegar a la implementación de este ordenamiento jurídico, se defendió el antecedente sobre la organización política de un Estado o Continente, en el caso particular, la familia era el núcleo básico fundamental de la sociedad, sumando a ello, la fuerte influencia religiosa y las costumbres monógamas que practicaban los colonizadores en su territorio, actos que eran contrario a la Leyes y formas de vida de los nativos, lo que obligó a una regulación de las relaciones interpersonales y las prácticas en su intimidad con el fin de no mezclar la raza con quienes para ellos eran inferiores (Este tipo de control no fue posible, el proceso de mestizaje fue infalible, convirtiéndose

finalmente en una estrategia de poder) y por otro lado, se limitó la procreación de los mismo para lograr tener mayor control sobre los resguardos amerindios.

Por tanto, tenemos como fuerte referencia la institucionalidad del matrimonio, como un doble cara; Por un lado, se exteriorizaron situaciones que para la iglesia eran actos profanos y por otro lado, consecuencias que atentaban frente los cánones religiosos; como dato histórico, tenemos la reglamentación, agrupación y fiscalización del ámbito matrimonial mediante una serie de ritos y la exposición a muchas prohibiciones, los actos íntimos y privados era mostrados al público para ser legalizados y respecto a las prohibiciones, se estableció una línea delgada “entre la norma y la marginalidad, lo lícito y lo ilícito, lo puro y lo impuro” (Bidegain, 2005).

Entonces, es importante resaltar el papel preponderante de la mujer a partir del Derecho indiano y las costumbres españolas, frente a distintos aspectos, como la sexualidad, la religión, la familia, entre otras, como se verán a continuación:

En el comienzo la colonización, existió una cohabitación entre europeos e indígenas, las mujeres tuvieron dos caminos, ser entregadas como “homenaje o intercambio” a los recién llegado o ser raptadas por estos para ser disminuidas, violentadas física y sexualmente. Con el avenir de los tiempos y la necesidad de establecer buenas relaciones, los actos antes descritos fueron reglamentados con el fin de permitir procesos de “expansión territorial” y el estudio de la cultura millennial de los nativos sobre las “tierras americanas” y en general (Bidegain, 2005).

Bajo la conquista española, se evidenció costumbres contrarias respecto de las relaciones de pareja y, como se señaló anteriormente, en los pueblos nativos prevaleció la poligamia y la vida al desnudo, lo que obligó unir esfuerzos para que las comunidades amerindias entendieran la figura del matrimonio desde la perspectiva de la iglesia católica; el proceso de occidentalización no fue inmediato, pues las formas de control tuvieron un verdadero éxito hasta el siglo XVII, ya que las

costumbres nativas prevalecieron durante generaciones (Bidegain, 2005), en relación Rodríguez (2010), resaltó que:

“Al comienzo del siglo XVI, la unión consensual entre europeos, nativos y africanos fue lo dominante y la base de la población mestiza del siglo siguiente. Fue en la segunda mitad del siglo XVI y a lo largo de los siglos XVII y XVIII, que logró imponerse el patrón de la Europa cristiana en las formas de relación entre los sexos y, al mismo tiempo que el control sexual fue mayor, se cimentó la sociedad estratificada, racial y social”. (Bidegain, 2005)

Una de las primeras observaciones realizadas fue la desnudes de los habitantes del Nuevo Mundo, señalado como causa del libertinaje que despertaba el deseo pecaminoso de los españoles y atentaba contra la castidad de los clérigos de la iglesia; José Acosta resaltó lo siguiente:

“Uno es el peligro de la incontinencia por la terrible soledad de los párrocos y la libertad de obrar todo el mal que quieran, con el fomento de la liviandad por la vista y trato continuo con las mujeres y uso de las cosas domesticas; a lo que hay que añadir la facilidad de las mismas indias que llega al colmo; so pudor es raro, ninguna la fuerza de resistir y aún ellas mismas se ofrecen" (Pacheco, 1567-1554)

Sin embargo, dicha costumbre nativa perduro por más de un siglo, costumbre que fue adoptada por algunas blancas, lo que generó mayor desconcierto a los encomendados de la iglesia, quienes tomaron medidas extremas para quienes se presentaran ligeras de vestimenta, amenazándolas con la “pena de la excomuni3n mayor”.

De igual forma, se presentaron varios escenarios en que se impusieron a los habitantes castigos múltiples y variados, mediante correctivos a los hombres que “demostraban cobardía en la guerra, condenándolos a vestirse de mujer y emplearse en los ministerios y oficios de tal, por el tiempo que se le señalaba" (Benítez, 2007); dejando al entendimiento que la condición femenina era un

acto de humillación y deshonra, condición tomado como punto de partida para castigar los comportamientos no aceptados socialmente a hombres y mujeres.

La vida sexual de la mujer era vigilada por los clérigos de la época que adoctrinaban a los indios. Era obligatorio que los originarios vivieran bajo la institución del matrimonio, imposición vigilada con mucho rigor, infundido de terror basados en el sacrilegio de quienes practicaban actos sexuales (Rodríguez, 2010).

La iglesia ejercía un poder coercitivo y penal, con el fin de corregir a la sociedad colonial mediante el derecho indiano y preceptos eminentemente religiosos sobre hechos de carácter sexual públicamente castigados. Tanto así que:

“Se estableció una normativa que prohibía las relaciones sexuales los domingos, durante la cuaresma, el día que se tomaba la comunión, durante la menstruación, durante el embarazo y la lactancia. Además, no debía hacerse muy frecuentemente, porque perjudicaba la salud. La práctica sexual debía hacerse frente a frente, sin utilizar las manos o la boca, sin obscenidad o desnudez visible, sin violencia y sin insultos” (Mora García, 2004).

De acuerdo con lo anterior, la sexualidad estaba limitada, denigrada y estigmatizada por la Iglesia y sus representantes en América, en contravía a la concepción de los pueblos nativos que consideraban a la poligamia como parte de su estructura familiar y social.

Por otro lado, la procreación era considerada el fin último para la descendencia, lo que generaba una aceptación implícita dentro de la sociedad, acorde a lo impuesto por la iglesia. Sin embargo, para las mujeres esclavas en el Reino de la Nueva Granada, se medió por un interés económico, que consistió en multiplicar a la comunidad esclava para solventar la demanda de mano de obra; pese a ello, para las mujeres, la procreación fue considerada como garantía de continuidad terrenal,

convirtiéndose en un hecho importante más para ellas que para ellos en el sistema esclavista de América (Morales Villegas, 2003).

La sexualidad y la religión estuvieron muy atadas a las leyes de prohibición que la iglesia impulsaba y que, con ayuda del virreinato se expidieron para las Indias, pues tal como se indicó, las costumbres de los pueblos nativos chocaron con los preceptos religiosos que se traían desde una cultura occidental; La cristianización de muchos de los pueblos nativos duro más de dos siglos en lograr que las estructuras familiares se asimilaran a las enseñadas por la religión.

Los relatos de la historia bíblica, puso una carga negativa sobre la mujer, empezando con la culpabilidad, que le decreta la palabra santa a la mujer respecto del pecado original al verse tentado el hombre. Este tipo de relatos nos muestran la forma en que la religión católica durante siglos le asignó a la mujer un segundo lugar dedicándola a la procreación y cuidados básicos de una familia; por lo tanto, no es raro encontrar que las normas sociales se hayan establecido en concordancia con la ley divina y que por consiguiente tenga los mismos vicios.

En el nuevo mundo, la iglesia católica estuvo facultada por un poder represivo en contra de las prácticas sexuales y estructuras de familia de las poblaciones nativas, bajo un sistema jurídico ajeno e impuesto bajo fuerza que transformó su cultura. En la inquisición, los casos en que se involucraba a las mujeres eran acusadas y expuestas públicamente como un ser pecaminoso, impuro y sacrílego; cargas que las fortalecieron en busca de la libertad del yugo patriarcal.

El matrimonio como pilar fundamental de la sociedad, fue inculcando a los pueblos nativos la práctica de su concepción familiar, mediante sus normas, preceptos y solemnidades; los cónyuges cumplían deberes el uno del otro, pero el marido mantenía la superioridad y la sumisión de su “compañera”, de esta forma se intentó proteger “el orden social y evitar las proles bastardas” (Condés Palacio M. T., 2002); es decir que, los actos de la mujer, se encontraban bajo la

supervisión y consentimiento del marido; la Corona optó por mantener una postura patriarcal, considerando la subordinación de la mujer como algo natural y beneficioso.

La mayoría de las directrices fueron impartidas por los clérigos, bajo la concepción bíblica de subordinación; sin embargo, esta sumisión generó conflicto interracial, ya que se pretendió la desvinculación de la comunidad de origen, la indígena (Condés Palacio M. T., 2002).

Es así como, a través de la institución de la Iglesia, se diseñaron preceptos de orden legal bajo los cuales el derecho indiano redireccionó el papel de la mujer dentro de sus costumbres, representando labores con poco reconocimiento, pero, elevando los valores que representaba dentro del núcleo familiar.

Por tal razón, la subordinación como fuente de conformación del derecho en la época de la conquista y la colonia estaba encabezada por el derecho de la ley divina; sobre los derechos atribuidos a las mujeres de las comunidades amerindias tenían, las fuentes del derecho fueron contruidos para resguardar las necesidades de los hombres, como las cabezas visibles de su familia ante el resto de la sociedad; el papel de las mujeres era desconocido y relegado a una esfera íntima y de cuidado de sus familiares. La escala bajo la cual se fundamentó el derecho de la colonia en nuestros territorios solo se refería a la mujer cuando los temas a regular eran el matrimonio y la posesión de esclavos y bienes.

Se puede afirmar que, ese derecho aplicado a las indias bajo el poder español era un derecho con orígenes iusnaturalistas, puesto que era emitido por una monarquía que ostentaba el poder que Dios confirió y bajo este enunciado, se emitió las normas que el virreinato implantó en nuestros territorios con el fin de articular un poder social. A lo largo de esa ocupación que desencadenó la colonia, el virreinato empezó a regular la ocupación de nuevas tierras y realizar una acumulación de riquezas que al final se enviaban para la corona en España; cabe resaltar que, la positivización

del derecho por parte del virreinato se centró mayormente en el tema fiscal para controlar los ingresos de la corona; nunca hubo una preocupación por parte de ejercer un control social y no se reconoció a las mujeres como verdaderos sujetos de derecho (Batista Freixedo, 2001).

Uno de los valores trascendentes del derecho jurídico español traído a la colonia para ser aplicado fue el hecho de analizar una cultura bajo la religión extranjera; Esto quiere decir que, el derecho permeado por la religión católica que se implantó en estos nuevos territorios fue totalmente desconocedor de las costumbres de las comunidades amerindias, como resultado de un impericia e invasión de un sistema jurídico sobre un sistema cultural, que involucró un tratamiento tangencial respecto del género femenino; entonces, bajo este entendido, la mujer y sus privaciones se mantuvieron durante siglos, por lo que Colombia se formó como una nación tradicional, manteniendo la misma cultura pese a la transformación de la sociedad, sosteniéndola hasta mediados del siglo XX, en lo que el sistema jurídico había impuesto (Batista Freixedo, 2001).

Entonces se hace claro que, desde una desigualdad avalada por el derecho se hacía imposible que las mujeres pudiesen ostentar las mismas posiciones sociales que los hombres o acceder a una educación que le permitiera hacerse consciente de los derechos de los que se les privaba.

Frente a la institucionalidad del matrimonio, desde un inicio se evidenció la existencia de un choque cultural, dado que los habitantes originarios del Nuevo Mundo eran poligámicos, por tanto, el proceso de evangelización debió ser apresurado, pero con poco éxito, los intentos de conciliar estas actividades fueron variados; se escudriñó la posibilidad de realizar matrimonio a los infieles y que a los nativos no les fuera atribuido las “leyes eclesiásticas” hasta tanto no fueran bautizados. Los evangelizadores, consideraron que “el matrimonio era un derecho natural (...) con inclinación a la procreación” y bajo este precepto se fue naturalizando y permitiendo las relaciones, como una

solución al adulterio (considerado como un delito en Europa); también, por la necesidad de su multiplicación para trabajar las tierras y hacerlas productivas.

Por otra parte, existieron restricciones para los hombres que ocuparon cargos públicos, a quienes se les prohibió contraer nupcias con mujeres que hicieran parte de la comunidad a cargo; de igual forma, las esposas de hombres de altos cargos no podían estar a su lado cuanto estuviesen en la cátedras mayores, debían estar afuera y estas nobles no podían ser acompañadas por indias o esclavas; la razón por la que no se les permitía ingresar a los recintos sagrados por la concepción que tenían de impuras, pecadoras y corruptas. (Bermúdez Escobar, 1997)

Durante la legislación de 1680 y después con la de 1748, las normas penales fueron más severas para las mujeres, en el caso de adulterio la sentencia consistió en que el ofendido tomará venganza y restableciera su honor ante la misma comunidad, distinto fueron las leyes que recaían sobre las indígenas, dado que fueron menos severas. (Bermúdez Escobar, 1997)

Las condiciones laborales, no variaron, sobre todo en los trabajos encomendado a la mujer en la colonia, teniendo el rol de esclavas en servicio de los nobles o la realeza, conocidas como “las yanaconas”, quienes tenían ciertos privilegios, donde las adoctrinaban y eran bien tratadas por sus amos, además de mantener con buen vestir (Bonifaz P., 1960); Pero no siempre fue así, esta forma de yanaconazgo fue la peor y comparable con la rudeza del trabajo con la mitad de los obrajes, incluidas las mujeres.

Las leyes proteccionistas jamás fueron cumplidas, los horrores y el maltrato se extendieron sobre los niños y las mujeres, siendo víctimas de la conducta lujuriosa por parte de mayordomos, maestros y amos; los indios fueron ultrajados desde un comienzo, bajo la cruel opresión del corregidor, de los dueños de las minas y de los obrajes (Bonifaz P., 1960).

Con el tiempo, se reconocieron derechos laborales que recaían sobre los indios, legislación que determinó que:

“A los yanaconas no se les debe obligar a trabajar en días de fiesta ni en sus propias chacras ni más tiempo de lo acostumbrado que era de "sol a sol", ni que trabajaran las mujeres, y los muchachos menores de 18 años si fueran solteros, y los viejos de más de 50 años. Además, disponían que se les debía pagar su justo debido salario” (Bonifaz P., 1960).

Esta inclusión dentro de los estatutos normativos cambió el preconceito de autores sobre la colonia en América cuando la Corona Española a través de los años, emitió leyes bajo las cuales buscaba proteger a las mujeres, a fin de evitar el abuso del que eran víctimas, en aspectos como el embarazo, al ser protegido durante el periodo de gestación, exceptuándola de sus labores (Aristizábal Arbeláez., 1993).

El derecho indiano, como régimen transitorio tuvo más repercusión en el trato sobre la mujer a diferencia del hombre, dejándola desamparada, tal como se observó en el virreinato de la Nueva Granada, por falta de organización y de establecer un control político y administrativo efectivo en cada uno de los territorios (Marquardt, 2009); se reforzó la subordinación de las mujeres y la iglesia como pilar del derecho indiano, fundamentó la estructura de la familia y la sociedad bajo la figura de la mujer y su cuidado, pero con el tiempo, se configuró el marco legal bajo la intervención de la mujer en las distintas áreas del derecho público, penal, procesal y privado, al igual que el social, estableciendo su situación con un papel preponderante. “Ambos sistemas, con proyección ideológica de acuerdo con la evolución de la sociedad, diseñando una imagen de fragilidad, debilidad, indefensión e irresponsabilidad que sirvió de fundamento a las normas protectoras y tuteladas, que supuso la limitación de su capacidad de obrar jurídicamente” (Condés Palacio M. T., 2002).

Pese a las diferencias persistentes durante la implementación del nuevo mundo por un orden social distinto al que se conocía en tierras conquistadas, no fue impedimento para que se tomará con el tiempo una posición relevante en aspectos sociales y políticos, tales como:

“la interacción de la mujer indígena con la sociedad española permitió que muchas de ellas se convirtieran en agente mediador entre ambas civilizaciones, logrando vencer el anonimato histórico gracias a su actitud rebelde, mujeres que rompen convencionalismos de la época y adquiriendo notoriedad por actos relevantes” (Rodríguez, 2010).

Sin embargo, Colombia cimentado como un Estado tradicionalmente católico, arraigado al ordenamiento jurídico producto del proceso de colonización que trajo consigo diferencias entre el hombre y la mujer, generó efectos contrarios en las políticas públicas cuando se trataba de equivalencia entre unos y otras a diferencia de lo que hoy en día percibimos sobre el tema.

“Pero estas mujeres de élite con fuerte carácter y gran ingenio no se resistieron al destino que los españoles dispusieron para ellas y su gran ingenio las llevó a adaptarse, resistir y negociar con la Corona para seguir siendo respetadas y gozar de su prestigio, y de los beneficios y privilegios que les otorgaba su estatus ancestral”. (Alvarado Escudero, 2019)

La mujer llegó a ser objeto de regulaciones de derechos en atención al sometiendo a desigualdades, conllevando la aceptación social, puesto que, el derecho traído desde España nunca fue acordado con los indígenas de nuestro territorio; por lo tanto, fue una imposición basada en el derramamiento de sangre y violación de las culturas amerindias. Cabe resaltar que, la colonización fue una etapa retrograda, pero, esta percepción cambiaría en la primera República en donde “las mujeres cobrarían progresivamente funciones públicas, pero en las décadas finales de la monarquía y de la decadencia de los bienes esclavos, los pensamientos de una mujer fueron compartidos con

su mediador masculino, quien en la esfera pública de los tribunales continúa siendo su voz pública”(Priscilla Naro, 2003).

II.Derecho de la mujer en el periodo republicano y los avances legales. Desde el liberalismo clásico.

La historia ha sido un escenario fuerte y contundente sobre el trato denigrante y humillante que desde la colonia las mujeres han debido resistir, abriéndose camino desde la época de esclavitud (en muchos de los casos), con bases de obediencia y sumisión; Sus capacidades reducidas al orden del hogar, la atención al marido, a la procreación y al cuidado de los hijos, de acuerdo a su estirpe y limitadas en sus habilidades e inteligencia, convenciéndolas de que su destino fue ganado a pulso por el pecado original de la historia bíblica. (Cruz Reyes, 2012)

No les permitieron una educación formal, ya que solo era educada con tres objetivos “1) el adorno de la virtud y de las buenas costumbres, 2) la preparación práctica para su función de Ama de Casa y 3) la adquisición de la cultura.” (Cruz Reyes, 2012); omitiendo la instrucción para una vida laboral y útil.

De igual forma, antes de finalizar el periodo colonial, muchas costumbres sociales se mantuvieron, como “la jefatura de la familia en cabeza del hombre, el manejo de la esposa como una propiedad y su capacidad jurídica, la administración común de los bienes y la patria potestad de los hijos”, resumiéndose en "la incapacidad legal de las mujeres casadas"; Retrocediendo lo dispuesto en las Leyes de Toros del siglo XVI, donde se había determinado que incapacidad de la mujer casada era relativa, adjudicándosele facultades sin necesidad de contar con la aprobación de su cónyuge como "entablar demanda contra su marido por la administración deficiente o fraudulenta de su dote, iniciar el proceso de divorcio eclesiástico" o "redactar su propio testamento". Por tanto, el renacimiento del feminismo, se inició al conocer a profundidad aquellas

leyes y normas que las desconocían como seres iguales, ordenamientos que fueron impuestos sin tener en cuenta sus decisiones, deseos y proyectos de vida; sin embargo, en oposición a lo pretendido por la sociedad, se incursionaron en el deber de instruirse mediante la lectura y la escritura, para de esta forma lograr un avance significativo ante los Tribunales, reclamando en un principio, sus derechos posesorios, su derechos hereditarios como cacicas basándose en fuentes del derecho como la costumbre que ejercían en el Perú colonial para el siglo XVIII, siendo este un “claro cariz matriarcal”; Después de ello, bajo su condición de viudez, se logró bajo la percepción de que la mujer era un ser “desvalido, débil e indefenso”, que finalmente fue utilizado como arma para lograr transmitir lástima en los jueces de la época y obtener beneficios. (Alvarado Escudero, 2019).

Es así como, a finales de siglo XVIII y a inicios del siglo XIX, se evidenció un periodo de grandes cambios en la cultura europea e hispanoamericana, sobre todo en temas referentes a la educación, como “la ilustración, la crisis del antiguo régimen, la revolución, la independencia, cambios estructurales sociales y el rol de la mujer en sociedades cambiante, entre otros” (Cruz Reyes, 2012). Permitiendo el advenimiento de banderas de lucha, sobre todo contra conceptos de “grandes pensadores de avanzada” registrados a lo largo de la historia.

Uno de estos pensadores reconocidos fue Aristóteles quien apreció sobre la mujer de la antigüedad Grecia que:

“*El Estagirita* que la mujer era un “**hombre incompleto**” y que “en la procreación sería pasiva y receptora, mientras que el hombre sería el activo y el que da (...) La mujer era como la Tierra, que no hace más que recibir y gestar la semilla, mientras que el hombre es el que siembra” (Gaarder, 1995)

Este tipo de pensamiento, ayudo en la avanzada sobre la percepción de la mujer en las sociedades futuras e influyó en la psiquis de estas, generando una evolución en su actuar frente a los distintos escenarios que tuvieron que enfrentar, concientizándose de que sus hijos y su familia no podían ser un obstáculo para lograr proyectos personales, ser humilladas y, continuar ser tratadas con menos derechos que los hombres.

Personajes como Iwan Bloch, señaló que el “logro de una igualdad absoluta entre el hombre y la mujer es imposible”, y que, por ejemplo, “una virilización anímica de la mujer sería catastrófica para la humanidad”. Es decir que, “no se trata de borrar las fronteras entre papel masculino y papel femenino”, sino deben coexistir armónicamente, sin exageraciones, en busca de beneficios mutuos, teniendo en cuenta que, “la humanidad se asienta sobre dos columnas: el hombre y la mujer, similares física y psíquicamente”, complementadas entre sí. (Nieto Nieto, 1970)

Tenemos como referencia, la educación como temas destacados en la época postcolonial, lo que desato en las nuevas generaciones oposición a las prácticas y costumbres sociales donde se relevaba a la mujer por ser mujer frente a la superioridad del género contrario impuesto por los colonizadores:

Fue eminentemente evidente que, las únicas personas que podían tener acceso a la educación formal eran los pertenecientes al género masculino, mientras que el femenino se instruyeron impositivamente en cómo ser una buena esposa y madre, excluyéndolas de las aulas mediante una educación incompleta; sin embargo, el no conformismo al trato diferente recibido, permitió “cambios estructurales socioeconómicos que devienen de los procesos históricos, que de una u otra manera -aunque lenta- han abierto hasta hoy día un marco más amplio para la participación de la mujer en todas las esferas sociales” (Cruz Reyes, 2012).

Existió oposición y al mismo tiempo aceptación en que la educación fuera impartida de forma igualitaria y en las mismas condiciones, sobre todo en la nobleza, ya que sectores de la sociedad como los burgueses y la clase popular, aún se encontraban muy lejos de poder obtener el beneficio de instrucción en el campo de la lectura y la escritura.

Pese a los grandes cambios culturales y estructurales, se tuvo que pasar por la época del renacimiento (XIV-XVI) y la ilustración (mediados del siglo XVIII y duró hasta los primeros años del siglo XIX) para poder abrir algunos espacios propicios y fomentar la inclusión e igualdad de género en algunos campos del conocimiento y la industria.

Se gestó la importancia de educar bien a sus descendientes –mujeres-, herederas que transmitirían la misma preocupación y afinidad por la educación en ámbitos de igualdad a sus hijas; responsabilidad que se asumió las madres al instruir las en cada desde muy jóvenes, pero poco a poco, estos espacios se fueron ampliando a las aulas educativas.

Afortunadamente, desde la colonia se debatió la posibilidad de que las herederas fueran las administradoras de las propiedades y negocios cedidos por sus ascendentes, materializándose con el advenir de los tiempos, lo que generó la importancia de que estas se les enseñara la forma de acrecentar y conservar sus bienes, trasladando conocimientos matemáticos, de administración de bienes para que no fueran inventariados por otros, ni de sus cónyuges. Sin embargo, este nuevo rol asumidos, no las excusaba para descuidar el aprendizaje propio de las mujeres.

Escritoras de la colonia, manifestaron la necesidad de evidenciar el estado de la educación dirigida a las de su género, publicaciones que fueron realizadas en colaboración con las provincias del Reino de Guatemala y de otras regiones de México, mediante la Gaceta No. 279, en el artículo *“La Educación, Costumbres, etcétera en Yucatán”* (Cruz Reyes, 2012), donde se representó el latentemente inconformismo generado por la falta de educación, la falta de lectura, de escritura y

de léxico en “las mujeres ordinarias”, instrucción que fue privilegio de mujeres blancas o españolas, con una posición social que solo les exigía aprender, entre otras cosas propias a su sexo, poniendo de presente que las “Yucatecas”, eran consideradas con la mejor educación porque sabía cocinar, coser e hilar; la crítica se encaminó a que las damas por lo menos debía tener la posibilidad de aprender a leer y escribir, sin ser perfectas, “repartiendo el tiempo ocioso entre el tocador y la lectura, conocerían que más fruto se recoge de ésta que de aquel” (Gaceta de Guatemala, 1802).

Como se denota, para la época, no era bien visto que las mujeres supieran escribir y leer, por tanto, alguna que lograra plantear un artículo, libro o cualquier obra intelectual no podía ponerlo a su autoría, sino, debía hacerse mediante seudónimos, iniciales o por intermedio de nombres masculinos. La gaceta de México y de Guatemala, fue un medio de comunicación que se extendió a muchas partes del territorio americano y un ejemplo de inclusión e igualdad, medio de comunicación en donde se logró introducir artículos sobre educación, costumbres, diferencias sociales, entre otras, otorgando la posibilidad a la sociedad de interpretar, oponerse, discutir, etc., sin dejar de lado, el grado de formación de sus autoras.

“La Guanaca”, fue el seudónimo de una de ellas, quien realizó publicaciones desde finales del siglo XVIII a inicios del XIX, nunca se supo su proceder, pero se especuló que fuese parte de una familia adinerada, por su educación avanzada, conoció y manejó el idioma francés junto a su marido; constituida como una de las grandes excepciones de la época; en sus escritos resaltaba su inconformidad sobre las diferencias en trato y desigualdad impuestas, realizó críticas a la sociedad respecto a que, solo quienes nacían en familias dignas podían tener la posibilidad de conocer artes más allá de saber cocer o cocinar, generándole desazón al no permitirles potenciar sus habilidades útiles en la evolución de la estructura social y económica (Cruz Reyes, 2012).

Por otro lado, la educación de las niñas indias se dio a principios del siglo XIX, se encabezó inicialmente en las instituciones que hicieron parte de la Iglesia, para ser admitidas se requirió demostrar una serie de condiciones, entre ellas, “la edad, nombres de los padres, pueblo de nacimiento, fe de bautismo y casamiento correspondientes e informes del padre cura y juez de su pueblo que acreditaran ser indias puras”; en estas instituciones se admitieron niñas de todos los reinos, se consideró que las edades propicias eran aproximadamente “entre los siete y doce años, terminando sus estudios entre los veinte y veintidós años, si estuvieren bien instruidas y se les propusieran matrimonio con indios de su misma comunidad”. La insistencia de que los estudios científicos eran dirigidos a los hombres y el estudio religioso exclusivo de las mujeres, generó controversias entre algunos sectores sociales, sobre todos los encabezados por las damas, teniendo como fundamento que la enseñanza debía ser de la misma forma para niños y niñas, aunque no compartieran el mismo espacio. (Cruz Reyes, 2012)

No mucho cambio sobre la tesis de obediencia de la mujer al hombre, tales acciones fueron consignados en la legislación de la época y el pensamiento del Primer cónsul del Consejo de estado, se encargó de recordarlo con su célebre reflexión “Un marido debe ejercer poder absoluto sobre las acciones de su mujer. La mujer queda subordinada al marido; el marido debe proteger a la mujer y la mujer obedecer al marido” (Amezquita de Almeida, 1977); norma arcaica, que prevaleció hasta en el artículo 213 del Código de Napoleón (1804).

En tal consigna, el término de “incapacidad” se elevó en la esfera de la vida marital subyugando cualquier decisión y/o determinación al esposo; El continuar acogiendo la tesis del supuesto de que la inteligencia de la mujer se esfumaba por el hecho de contraer matrimonio, generando oposición al considerarse como una “aberrante e ignominia calificación”.

Existieron varias prohibiciones que recayeron en las mujeres, como: 1). No se podía realizar ningún acto patrimonial; 2). Todo acto traslativo de la propiedad; 3). No podía aceptar herencia sin consentimiento de su esposo y; 4). No podía actuar ante la justicia sin previa autorización; Lo mismo sucedió en el Código de Andrés Bello (1855) el cual se basó en muchos de los principios del que nos precede, como “la institucionalidad de la potestad marital sobre la incapacidad personal de la mujer casada”; sin embargo, en este complejo normativo condicionó la “incapacidad en el matrimonio”, mediante la suspensión de la misma si la esposa ejercía “profesión, industria u oficio” o fuera “separada de bienes o divorciada”, recobrando su capacidad (Amezquita de Almeida, 1977).

Desde este punto, nos basaremos en el estudio realizado por la Biblioteca Universitaria de Ciencia Sociales y Humanidades (2005), el cual se tituló “¿Ruptura de la Inequidad? Propiedad y género en la América Latina del siglo XIX”, en donde se señaló que, a partir de mediados y finales del siglo XIX, la mayoría de los Estados Latinoamericanos conformaron partidos conservadores y liberales, los primeros intentaron resguardar las tradiciones y continuar con la estructura colonial, contrario a los segundos que, propugnaron por incluir “el libre comercio, fomentar el mercado de tierras, la mano de obra y la laicización, buscando minimizar el poder político y económico que encabezaba la iglesia católica”; Las reformas liberales, aportaron a lo que se denominó “cambios progresistas de género”, entendidas como aquellas leyes, prácticas y políticas, entre otras, que buscan reducir o eliminar las diferentes desigualdades que la mujer debió enfrentar con su opuesto, en campos como económicos, políticos y sociales. De acuerdo con Silvia Arron (1985), en su estudio feminista de los códigos civiles del siglo XIX, direccionado al Estado de México señaló que las reformas que fortalecieron la libertad individual, al unísono redujo el dominio patriarcal sobre la familia y las desigualdades legales entre hombres y mujeres, lo que permitió entrar al

campo de lo desconocido sobre la "igualdad de género". Por el contrario, Elizabeth Dore (2000), indicó que el impacto que generó "el liberalismo de las relaciones de género", se basaron en el apoyo de las políticas liberales que en gran medida fueron direccionadas a la educación, el ingreso al campo laboral y la participación en el sector de lo público respecto de las mujeres, lo que se manifestó en consecuencias negativas frente a la "igualdad de género" siendo esto regresivo.

Cabe resaltar que el impacto del liberalismo en los derechos de propiedad de las mujeres en "catorce países latinoamericanos", fue más que todo en base a estudios comparativos debido a la escasa información cronológica de la normatividad y del material que se registra para la época, resaltando que la posición subordinada en que se encontraban fue acogida en gran medida del Código de Napoleón (1804), el cual influyó en el amplio continente de América Latina; sin embargo, se sostiene que la influencia de la legislación francesa tuvo cabida en tres grandes aspectos "el matrimonio civil y divorcio, disminución de la mayoría de edad y eliminación de los mayorazgos", siendo la legislación hispánica la que tuvo mayor influencia, es decir, la tradición colonial.

El derecho colonial tuvo influencia sobre la institucionalidad de la familia, tornándose debates sobre el "individualismo, la igualdad, la familia y la posición de las mujeres" en distintos escenarios particulares, sobre todo respecto de la cónyuge, con tendencia a favorecer "la familia conyugal que a la patrilínea herencia".

Después de 1870, reformas radicales del régimen marital y herencia relucieron en México y América central, tomando como referencia las reformas de los derechos de propiedad de la mujer casada realizado en Inglaterra y Estados Unidos, en donde se logró "despojar al marido del control sobre los bienes de su esposa" con potenciales resultados para las mujeres casadas, manteniéndose la jefatura del hogar en cabeza del esposo.

A mediados del siglo XIX, existió una gran disputa en la mayoría de los países latinoamericanos entre el poder económico y político que ostentaba la iglesia y la inevitable llegada del estado liberal; unos de los temas controversiales sobre la familia fue el matrimonio civil y la institucionalidad del divorcio, debido a que para los primeros el matrimonio era un sacramento, para el segundo se trataba de un contrato que le concernía solamente al Estado.

Retomando el Código Civil de 1804 francés, en donde se permitió momentáneamente el matrimonio civil y el divorcio civil, con la opción de contraer futuras nupcias el cual fue transitorio, debido a que, con el restablecimiento de la monarquía se derogó en 1816 tales disposiciones, pero fue el lazo de los liberales Europeos y el continente Europeo que este proceso se fortaleció gradualmente e irregular hasta entrado el siglo XX, teniendo en cuenta que su implementación desarrolló la separación entre la Iglesia y el Estado.

Colombia fue uno de los primeros Estados Latinoamericanos en acoger dentro de su normatividad civil el matrimonio y divorcio civil (Apogeo de la revolución Liberal 1850), sin embargo, la presión ejercida por la iglesia y conservadores eliminó tales disposiciones tres años después de la promulgación. El poder de la iglesia fue tan ostentoso que en el periodo de la regeneración (1880-1894), lograron restringir el matrimonio civil a los no católicos, respecto de los estados federados que lograron mantener esta figura jurídica, fue hasta después de casi un siglo, que la institución del matrimonio y divorcio civil se volvió a plantear (1974).

Autoras como Bermúdez (1992), Rodríguez (2000 a 2001) y Dueñas (2001), académicas feministas, concordaron con liberales, religiosos y conservadores que el ideal modelo de familia, el matrimonio y los roles de género se encasillaban en un mismo sentido y percepción, al considerar que el matrimonio debía nacer de un acuerdo mutuo “con objetivos de fidelidad, procreación y cuidado mutuo; que la familia, debía ser monógama, armoniosa, en buscar de una

estabilidad social, de paz y de progreso”, es decir que, para el siglo XIX no existía una emancipación sobre la visión que se mantuvo en la sociedad colonial, respecto de las relaciones sociales bajo el patriarcalismo. Ambas posturas, resaltaban que el papel de la mujer debía mantener su esencia como esposa, madre y ama de casa, y su educación enmarcada a dichos roles.

La discordia inicialmente existió, sobre la institucionalidad del divorcio y las consecuencias jurídicas, sociales, jerárquicas y, sobre todo, la posición que tomaría la figura del patriarcado al perder control sobre su cónyuge, relevando su "protección y seguridad" que ostentaba dentro de un matrimonio indisoluble.

Desde la "perspectiva feminista", el divorcio civil daría a la mujer el "poder de negociar" dentro del núcleo familiar, al tener la opción de que si este vínculo se convertía en un sistema opresivo se podía abandonarlo; permitiendo que el género femenino resaltará por sus capacidades laborales dándoles una independencia económica, liberándose del yugo patriarcal; lo anterior, pese a que esta iniciativa no estuvo apoyada inicialmente por la mayoría femenina de clase alta, debido a la influencia de las normas eclesiásticas.

Las disposiciones provenientes de la antigua colonia española contra las que se oponían de igual forma fueron acogidas en la mayoría de los Códigos Civiles de los Estados Republicanos como Colombia (Andrés Bello 1855) como "la suma de los derechos de la ley otorga al esposo sobre la persona y la propiedad de su esposa" o "el esposo debe protección a su esposa, y ésta obediencia a marido", de lo que concluyó Cornejo (1921) que, estos aparte normativos determinaron "la base de la potestad marital" al esposo "como cabeza de familia" para lograr "mantener la unidad jurídica y económica de la familia"

Sin embargo, al régimen marital, en muchos de los estados Hispanoamericanos se mantuvo la postura sobre los bienes propios y los bienes en comunión; es decir que, frente a un futuro divorció

cada uno de los cónyuges conservaba los bienes propios y se dividía en partes iguales la sociedad conyugal. De igual forma, en los acuerdos premaritales dejaron de lado la disposición del esposo al mantener en ellas la administración parte o la totalidad de sus bienes y los réditos que estos le generaran; En Brasil, los bienes propios entraban a la comunidad del matrimonio y en su liquidación se dividían en partes iguales, pero para su venta o hipoteca debían contar con el consentimiento de la esposa.

El código de Bello intentó apartarse la concepción francesa y de la hispánica, dado que no solo permitió a la cónyuge la administración y disposición de sus bienes, sino que entregó total disposición legal de los mismos, hasta de su enajenación, además de lo que resultara de los gananciales, estos último tenían como excepción el adulterio, por lo que, el marido tenía la obligación de asegurar una cuota de manutención. Con estas disposiciones la figura de la dote desapareció y se proporcionó mayor seguridad y protección a las mujeres participes de este vínculo matrimonial, sobre los bienes propios con que contarán.

Las Leyes de Toros del siglo XVI, mencionadas al inicio de este subcapítulo fueron la base para establecer las normas sucesoras; sin embargo, las reformas republicanas iniciales buscaron mejorar la condición del cónyuge respecto a cuando no se dejaba testamento, al no existir sucesor dentro del grado consanguíneo estipulado, el cónyuge sobreviviente heredaría la totalidad del patrimonio (asumido del código portugués).

Con el tiempo y como se ha venido relatando, surgieron movimientos feministas en Inglaterra y Estados Unidos, debido a que las mujeres aún eran consideradas como una "extensión de sus maridos", pensamiento totalmente retrogrado, teniendo en cuenta que, en países de Latinoamérica se estaba evolucionado frete a ese aspecto. Estos continente, tuvieron un proceso de reforma demorado, dado que en Inglaterra fue hasta 1870 cuando el Parlamento aprobó la Ley sobre la

propiedad de la mujer casada para poder disfrutar de su salario y/o los ingresos que percibieran como independiente y, en Estados Unidos, tales reformas debían ser acogidas de forma individual Estado por Estado, por ser un gobierno federado, lo que se concluyó en una transición desde 1830 hasta comienzo del siglo XX, teniendo como resultado que las mujeres casadas podían heredar, poseer, disponer de sus bienes, realizar testamentos, administrar sus negocios, en general, asumir cualquier contrato y demandar (Nicholas et al. 1986).

Cabe resaltar que, la lucha de las feministas para la época buscaba que las mujeres casadas tuvieran la misma connotación de las mujeres solteras; de acuerdo con Carole Shamans et al (1987), estas, sin pensar en la igualdad de género dentro del núcleo familiar o el reconocimiento del trabajo que se realizaba bajo el manto de esposas con las asignaciones domésticas, lo que generaba un incremento del valor de los bienes del esposo, sino poder manejar sus propias finanzas o bienes.

La participación de activistas tuvo gran relevancia en la reforma que se realizó en México en 1917, momento en el cual se le otorgó capacidad legal la mujer casada para tener voz y voto dentro del matrimonio, tanto así que, la jefatura del hogar era compartida. Es decir que, solo hasta principios del siglo XX, contados Estados de Latinoamérica, acogieron en su normatividad las libertades individuales respecto del núcleo de la familia, en donde se impuso la "autonomía económica frente a dos actores en total desigualdad, una más que el otro". (Biblioteca Universitaria de Ciencia Sociales y Humanidades, 2005)

Iniciándose una etapa de implementación y aceptación sobre la necesidad de generar un cambio significativo respecto al tema que nos concierne y es, implementar condiciones de igualdad, por medio de normas que propenden la protección y seguridad de la participación e igualdad de género en todos los ámbitos posibles.

Para sostener lo dicho, las luchas sociales desde tiempo atrás despertadas por las mujeres víctimas de la dominación y la desigualdad, lograron demostrar un hito significativo de cambios a nivel nacional y mundial en oposición a la opresión femenina; en el siglo XVIII,

“Se produjo el primer hecho histórico más importante del feminismo, este fue durante la Revolución Francesa, cuando en París se exigieron por primera vez el derecho al sufragio (1789); en 1791, la activista francesa Olympia de Gouges, redactó y presentó a la Asamblea Nacional la Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana, en donde se afirmó por primera sobre la dignidad de las mujeres y el reconocimiento de sus derechos y libertades fundamentales; sin embargo, a pesar del lema "Libertad, Igualdad, Fraternidad" ostentado en la Revolución Francesa, la consideraron subversiva, enviándola a la guillotina y muchas de sus compañeras fueron recluidas en hospicios para enfermos mentales; En 1792, la inglesa Mary Wollstonecraft publicó la *Reivindicación de los derechos de la Mujer*, considerado uno de los manifiestos feministas más radicales de la historia por proponer que las mujeres recibieran el mismo trato que el varón en materia de educación, derechos políticos y laborales y, que se la juzgara con los mismos parámetros morales que al varón” (Martínez Ten & Escapa Garrachón, 2012);

Para el siglo XIX sumando a los hechos históricos antes mencionados, tenemos los siguientes hechos internacionales que permitieron una grande influencia dentro del continente de América Occidental:

“En 1832, Mary Smith de Stannore, una dama de título rango, presentó a la Cámara de los Comunes de Inglaterra, una petición reclamando los derechos políticos de las mujeres; En 1842, se redactó el primer documento colectivo del feminismo norteamericano la Declaración de Séneca Falls (Nueva York), donde se proclamó la igualdad y la libertad de las mujeres, su

derecho al voto y a la participación ciudadana; En 1866, se desarrolló el Primer Congreso de la Asociación Internacional de Trabajadores en donde se aprobó una resolución relativa al trabajo profesional de la mujer; fue uno de los días más conmemorativos en la lucha sobre la igualdad” (Martinez Ten & Escapa Garrachón, 2012)

En este punto, es innegable poder hablar de la historia de forma aislada, toda vez que, muchas de los antecedentes de forma indirecta o directa (de acuerdo con el tiempo y espacio en que sucedieron) generaron conciencia e impulsaron con el advenir la búsqueda incansable de cambios significativos, es por ello que al no poder hablar de una forma generalizada que nos retrotraemos en la historia una y otra vez para de esta forma concluir en los diferentes avances que forjaron las mujeres empoderadas y que aún manifiestan sus propósitos de alguna u otra forma, mediante la lucha por la igualdad.

III. Derechos de la mujer y su desarrollo en el derecho internacional de los DDHH

Finalmente y para dar por terminado este primer capítulo, en el siglo XX, espacio temporal en donde se regocijaron todos los esfuerzos realizados por movimiento y grupos de mujeres con ansias de un cambio a favor de las mismas (sin que ello signifique que se haya recibido el 100% de los frutos sobre lo cosechado) en el presente aún no son suficientes los méritos adquiridos para mantener y continuar apelando por lo que constitucionalmente se prometieron a garantizar mediante las normas constitucionales y que, su actuar contrario repercute en graves violaciones a derechos humanos y fundamentales. Las circunstancias, hechos y acciones que se indicaran posteriormente, son el resultado de tragedias y luchas sociales para ser visibilizadas y tenidas en cuenta por todo el mundo.

Este precipitado siglo inició con un triste y desgarrador hecho en la historia de la humanidad; el 08 de marzo de 1908, donde ciento treinta (130) mujeres que trabajaron en una fábrica textil de

New York decidieron levantar una huelga buscando mejoría en sus condiciones de trabajo, tal situación conllevó a que fueran encerradas dentro del establecimiento de trabajo y posteriormente, se presentara un incendio de color violeta (debido a las telas que allí reposaron), color que ahora es símbolo de los movimientos feministas; Para el año de 1918, se creó la “Asociación Nacional de Mujeres Españolas” (Europa), dirigida por María Espinosa, Benita Asas Manterola, Clara Campoamor o Victoria Kent, quienes proclamaron el derecho al sufragio femenino; En 1931, la “Constitución Española de la II República”, se dieron visos de igualdad al otorgar el derecho al sufragio a mujeres que contaran con su mayoría de edad; El 10 de diciembre de 1948, se perpetuó la “Declaración de los Derechos Humanos”, generalizando derechos “sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, reconoce el derecho a la intimidad, a la educación, al bienestar y al disfrute del tiempo libre”; El 08 de marzo de 1952, la Organización de Naciones Unidas (ONU), fundó como "Día Internacional de la Mujer" el 08 de marzo de cada anualidad y aprobó la “Convención de los Derechos Políticos de la Mujer”, estipulando que las mujeres contaban con “el derecho a votar en todas las elecciones, en igualdad de condiciones con los hombres, sin ningún tipo de discriminación y a ocupar cargos públicos”; En 1975, en la ciudad de México, la “Organización de Naciones Unidas (ONU)” organizó la primera “Conferencia Mundial sobre la Mujer” creando el "plan de acción" resultando en la proclamación por la “Asamblea General de la ONU del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1975-1985)” y se declaró el año internacional de la mujer; En 1979, la Asamblea General de la ONU aprobó “la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer – CEDAW”, a la que se adhirió más de 130 países; En 1980, en la “II Conferencia Mundial sobre la Mujer” celebrada en Copenhague, se aprobó un "programa de acción" enfatizando temas en relación al empleo, la salud y la educación;

En 1985, en “III Conferencia Mundial sobre la Mujer” realizada en Nairobi (Kenia), se aprobó por consenso, "Las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de las mujeres hasta el año 2000"; recogiendo las medidas que debían adoptarse en el plano nacional, regional e internacional, para promover el reconocimiento social del papel de las mujeres y del ejercicio de sus derechos humanos; En 1993, en la “Conferencia Mundial sobre los Derechos Humanos” celebrada en Viena, se incorporó en la agenda de la ONU el tema de “la violencia contra las mujeres y otras cuestiones relativas a los derechos humanos de las mujeres”; En 1995, en la “IV Conferencia Mundial sobre la Mujer” celebrada en Beijing tuvo como objetivo analizar y discutir de forma detenida la situación de las mujeres en el mundo, para determinar las acciones prioritarias que hiciera frente a la desigualdad por género, resultando en la adopción de una “plataforma de acción” para ser implementada en los quince años subsiguientes, estableciéndose como meta la igualdad, el desarrollo y la paz Y; en 2000, se realizó la “Marcha Mundial de Mujeres”, en donde organizaciones de más de 150 países, coordinaron protestar contra “la pobreza y la violencia contra las mujeres en el mundo” (Martínez Ten & Escapa Garrachón, 2012).

En Colombia y de acuerdo con la declaración de los Derechos de la Mujer, se definió que toda discriminación contra la mujer se entendería de la siguiente forma:

“Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio por la mujer independientemente de su estado civil y sobre la base de la igualdad entre los sexos de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera”.

Razón por la cual feministas colombianas tampoco permitirían dejar pasar en alto el derecho a reclamar sus derechos al no tener garantía real y expresa de protección, mucho menos cuando la

desigualdad entre ambos géneros era abismal. Es así que, nació un movimiento que buscó la protección de los derechos civiles, sus fundadores Georgina Fletcher (española) y Ofelia Uribe (política y periodista colombiana), quienes apoyaron el gobierno de Olaya Herrera por haber este promulgado la Ley 28 de 1932, en donde otorgó “el derecho a la mujer de administrar sus propios bienes”; En el mismo periodo presidencia se promulgó el decreto 227 de 1933 y el decreto 1972 de 1933, tenidos como avance importante en temas relacionados a la educación de las mujeres, ya que en uno “les permitió el acceso al bachillerato normal” y en el segundo, “reconoció su acceso a la universidad”; Sin embargo, el acceso a la educación no garantizó la actividad inmediata al trabajo, fue tan solo en el periodo presidencial de López Pumarejo (1936), cuando se reformó la constitución, abriendo un pequeño espacio de participación en cargos públicos.

Los cambios fueron tan poco progresistas que, hasta el año 1957, 21 años después de la presidencia de López, se avanzó mediante ruego al derecho al voto lo que permitió que 1.835.255 colombianas ejercieran su derecho al sufragio en un plebiscito, lo que concluyó con el régimen militar de Gustavo Rojas Pinilla y creó el Frente Nacional y, en 1962, mediante la Ley 54 se ratificó el Convenio 100 de la OIT de 1951, estableciendo la igualdad en salario laboral para hombres y mujeres, cuando se tratará de la misma labor o cargo.

En Colombia, durante el desarrollo del siglo veinte se conformaron varias organizaciones colombianas feministas como “el Colectivo de Mujeres que participó activamente en jornadas a favor del aborto en 1979”, de igual forma se destacó la “Organización Femenina Popular de Barrancabermeja, ONG de mujeres más antigua de Colombia”, que disputó “condiciones laborales igualitarias”.

Es claro que, pese a los incontables esfuerzos realizados por las mismas mujeres, el trabajo sigue siendo arduo en cuanto a la protección de derecho vulnerado como en temas básicos como

el ámbito laboral, sexual, física, representativa, psicológica, radicación de la violencia, a pesar de las numerosas leyes para prevenirla y sancionarla; situaciones que se reflejan en la impunidad y falta de garantías de las mismas leyes y el trabajo de acción aplicado por lo gobernantes.

IV. Conclusiones de capítulo:

1. En el nuevo mundo, la desigualdad generada por los hombres y la sociedad en general respecto a las mujeres fueron evidentes con la llegada de los colonizadores, al traer consigo un esquema social desconocido para los indígenas, donde las mujeres no representaban un papel importante y si, insignificante para los mismos.

2. Para la mayoría de las sociedades indígenas, las mujeres nativas no eran vista como seres inferiores, por el contrario, hacían parte del todo y por ello eran parte importante dentro de su estructura social, como de la política.

3. Con la colonización, la condición de desigualdad que ostentó el género femenino fue infundado desde un inicio por el "pecado original" (hechos bíblicos), connotación que a nuestros tiempos tienen rezagos, aunque con menos fuerza de atracción.

4. El Derecho Indiano, creado por doctrinantes españoles, más que generar un orden social, fungió como imposición arrasando con la naturaleza misma; se implantó bajo el sometiendo a desigualdades, las cuales fueron aceptadas socialmente, puesto que, el derecho traído desde España nunca fue acordado con los indígenas de nuestro territorio; por lo tanto, fue una imposición basada en el derramamiento de sangre y violación de las culturas amerindias.

5. Entonces se hace claro que, desde una desigualdad avalada por el derecho se hacía imposible que las mujeres pudiesen adquirir las mismas posiciones sociales que los hombres o acceder a una educación que le permitiera hacerse consciente de los derechos de los que se les privaba.

6. Solo hasta el siglo XX que, se evidenció cambios sociales y normativos a nivel internacional, cambios que fueron resultado de organizaciones y marchas de las mujeres mismas en búsqueda de su reconocimiento por ser persona, un ser humano.

Capítulo 2. Constitucionalidad de los Derechos de la Mujer e Implicación Institucional en el Ámbito de la Policía Nacional.

En este capítulo encontraremos un estudio histórico social, incluyente y normativo como desarrollo del segundo objetivo específico el cual se denomina de la siguiente manera “Evolución del constitucionalismo colombiano respecto del reconocimiento de derechos de la mujer y aplicación institucional”; por consiguiente, los hechos históricos de inclusión y reconocimiento paulatino sobre derechos fundamentales que de igual forma recaen en la mujer, se evidenció desde inicios del siglo XX. En Colombia, se incorporaron de forma gradual de acuerdo con los requerimientos que la misma sociedad ha venido suplicando y cuando se habla de sociedad, específicamente la esfera de lo “femenino” o “mujer” o “género”, frente a temas sociales y políticos, haciendo énfasis en el ámbito de igualdad y protección jurídica de las mismas.

El tiempo no limita los deseos, pero en esta investigación fue evidente que tuvo que haber pasado siglos y décadas para tener la oportunidad de ver a las mujeres participes de la vida política y sus voces vieran reflejadas en el poder de decisión que tanto se les negó; toda vez que, la necesidad de avanzar en el principio de igualdad, democracia, participación y paridad fueron rogados. No solamente, se trata la posición de dominación política a la que fueron subyugadas, sino también la minimización que la sociedad en general impuso y que debido a la limitación de derechos que debieron ser reconocidos desde antaño.

El yugo de de una sociedad patriarcal, admitió que las mismas mujeres estigmatizaran su mismo género, al haber sido criadas con “valores y principios” distinto de las unas y las otras, dado que, el concepto de moralidad y ética no de veía o aplicaba de la misma manera.

A raíz de lo anterior, surgieron múltiples discusiones sobre el valor de inclusión del género femenino de forma igualitaria, pocas de estas se lograron ejecutar y materializar, pero los escalones

superaron, fue fortaleciendo la confianza hacia la democracia al permitirse la “participación representada por las mujeres”, ante el Estado, las instituciones y frente a la ciudadanía. Estos avances han sido muy importantes, pero nunca serán suficientes.

Connotaciones como democracia, participación ciudadana e inclusión de género, siempre se encontraron implícitos en el inmenso universo del concepto igualdad, que en pocas palabras se pretende con cada persona que constitucionalmente este facultada para hacer uso de estas.

Términos como el de “democracia”, fue estudiado por años, hasta llegar a su esencia misma y que en la actualidad continúa haciendo referencia al gobierno ejercido por el pueblo, es decir los ciudadanos, tomado etimológicamente de “*démos*” que traduce pueblos y “*Kratos*” que traduce dominio o gobierno, cuya conceptualización traduce el “*gobierno del pueblo*”, este significado fue acuñado desde el siglo V antes de C.; término que fue forjado por pensadores que defendían el “sistema político en el que gobernarán todas las personas reconocidas como ciudadanos” (García Suárez, 2019). Autores como Eduardo Gil (1997), en consonancia con Schumpete, citó en su libro “*Capitalism, Socialism and Democracy*” que la relación del ejercicio de la democracia “como un “método” político o arreglo institucional se daba con el fin de llegar a decisiones políticas, concediendo a ciertos individuos el poder de decidir en todos los asuntos, como consecuencia de su éxito en la búsqueda del voto y/o la confianza de los sufragantes” (Hurtado Mosquera & Hinestroza Cuesta, 2016);

En Colombia, el término de democracia se registró por primera vez en el preámbulo de la Constitución Política Nacional de 1991, ello no significa que anteriormente no se haya dispuesto del mismo de forma indirecta, tenemos como ejemplo: la elección de José Vicente Concha en 1914 elegido mediante el sufragio directo por primera vez desde 1860; el pacto del Frente Nacional en 1974, se efectuó el sufragio popular para las elecciones del máximo mandatario; en un intermedio

de tiempo, encontramos que en 1957 se registró por primera vez el voto femenino, en el plebiscito del primero de diciembre donde se reflejó una minoría de 1.835.255 votantes, este espacio fue un hito en la lucha por la igualdad política, participativa y de género.

Lo anterior, concuerda con lo expresado por Robert Dahl (2004), al sostener que la democracia es más que un acto político, hace parte de un “sistema de derechos fundamentales”, por tanto, para que se consolide la “democracia ideal”, se debe cumplir con unas características específicas, siendo estas: a.) La igualdad de votos; b.) La participación efectiva; c.) Una ciudadanía (electores) bien informada; d.) Un control ciudadano; e, e.) Inclusión. Entonces, el ejercicio de la democracia se realiza a través de una acción “la participación”, que se manifiesta con ocasión a los “procesos decisorios” que hacen parte de la vida política de cada uno de los ciudadanos que integran un mismo territorio nacional, que se traduce en un derecho y un deber político, el cual se debe entender como iguales frente al resto de la comunidad (Hurtado Mosquera & Hinestroza Cuesta, 2016).

Por consiguiente, la historia nos demuestra que los derechos constitucionales que se han podido forjar mediante conceptos y acciones de forma indirecta, siendo propicio manifestar que aún se está forjando la igualdad jurídica, que anteriormente se debatía, sobre si era incluyente por el solo hecho de considerarse un sujeto de derechos, es decir, determinar hasta qué punto tenía capacidad para ser partícipe de los procesos políticos, sociales y económicos.

Por ello, instituciones nacionales como la Policía Nacional Colombiana es un claro ejemplo de inclusión y aplicación a los derechos ya reconocidos para los unos y las otras; sobre todo, respecto a los parámetros que la institucionalidad fundo desde sus inicios, partiendo del antecedente histórico de que fue una institución direccionada únicamente para hombres y no fue solo hasta finales del siglo XX que se permitió la convivencia laboral y educativa de forma mixta; ahora bien,

surge el interrogante sobre si, ¿esta inclusión realmente ha sido direccionada de acuerdo a los estamentos constitucionales nacionales e internacionales? o, contrario a ello, al ser imperativo ¿Se ha permitido realizar las acciones permanentes para lograr identificar una real equidad entre ambos géneros?.

Por lo anterior, la creación institucional de la Policía Nacional de Colombia, anteviene desde principios del siglo XX que por hechos de índole social y laboral obligaron al estado colombiano crear una institución que hiciera frente a las numerables situaciones de orden público que, en su concepto, vieron la necesidad de aplacar mediante la “fuerza pública”. Esta premisa se empezó a estudiar con el fin de lograr contener y evitar reclamaciones por parte de determinados sectores que contrariaron las decisiones de los dirigentes de la época, permitiendo identificar las bases para su conformación y determinar si su enfoque se hallaba bien representado aún después de los cambios adheridos con la inclusión del género femenino al contraponerse a su conformación.

Lo cierto es que, en este capítulo se abarcará inicialmente los hechos que dieron cabida al reconocimiento paulatino de derechos a favor de la mujer, introduciéndose de forma determinante en la Constitución política de Colombia de 1991, como derechos y deberes políticamente reconocidos por cada ciudadano adscritos al territorio Nacional; de igual forma, se indagará la legislación internacional ratificada por Colombia y que por ende, hacen parte del bloque constitucional, como los tratados internacionales que defienden derechos y rechaza cualquier tipo de discriminación, maltrato y violencia contra la mujer y; finalmente escudriñar la transición frente a la incorporación de las mismas en la policía nacional colombiana.

Dicho estudio estará soportado por autores como Aranda Mendíaz, M. (2008) con su artículo “La mujer en la España del antiguo régimen: Historia del género y fuentes jurídicas”; Carvajal Basto, S. J. (2013) en “Participación política de la mujer en Colombia a partir de la Constitución

de 1991”; Cepeda Ulloa, con “El impacto de la Constitución del 91”; Conway, J. K., Bourque, S. C., & Scott, J. W., con “El concepto de género”; Favoreu Louis, R. L., con “El Bloque de la Constitucionalidad”; García Suárez con “El desarrollo de la democracia colombiana y sus efectos en el binomio Fuerzas Militares-ciudadanía”, entre otros autores y producción intelectual, como también aparte de la misma legislación nacional y de la Corte Constitucional.

De igual forma se expondrá brevemente los avances normativos a nivel nacional que moldearon la legislación y la constitución en aras de establecer la igualdad de género, consecutivamente, se realizará una exposición en lo que tiene que ver con la institución de la policía nacional colombiana.

Finalmente, el orden de los subcapítulos del presente será determinados de la siguiente manera:

- a. Avances progresistas en la legislación colombiana a lo largo del siglo XX;
- b. género e igualdad. Representación universal sobre la connotación de la mujer en las filas de la fuerza pública;
- c. Institucionalidad de la Policía Nacional Colombiana: Sus orígenes e integración paulatina de personal femenino en sus filas y;
- d. las conclusiones correspondientes.

I. Avances progresistas en la legislación colombiana a lo largo del siglo XX.

Durante el siglo XX, se presentaron sucesos que fueron hito y posterior razón, para que Estados latinos, como de otros continentes, reconocieran que los derechos fundamentales pertenecían a todos y que, por tanto, no diferenciaban en género o religión. El actuar de grupos de mujeres, proclamadas como feministas creadoras de una ideología incluyente conformados por artistas, escritoras, profesionales, burguesas y plebeyas fueron quienes decidieron que entre ellas no existía distinción y que tampoco eran distintas del resto de los seres humanos que integran el planeta tierra. Sus voces fueron escuchadas, no como hubieran deseado, pero fueron escuchadas y

cambiaron su mundo y vidas, como las de otras, al reconocer que podían ver su entorno con ojos distintos ante miradas incrédulas.

En Colombia, antes de consagrarse la actual Constitución Política, en la legislación nacional ya se veían los primeros pinos de “independencia” a favor de la mujer en las áreas de lo privado, laboral y de familia, que buscaban la primacía de la igualdad jurídica; no sobra resaltar que los esfuerzos generados no se reflejaron en los resultados deseados, sobre todo en el tiempo, sin embargo, valió la pena dado que fueron llevadas a la misma esfera jurídica, política, económicas y social (Carvajal Basto, Participación política de la mujer en Colombia a partir de la Constitución de 1991., 2013).

Pese a la escasa colaboración del gobierno Nacional en tomar decisiones y establecer las correspondientes acciones legales, efectivas y favorables a grupos o comunidades discriminadas y marginales, se dio avances sobre la adopción y fortalecimiento en temas de “equidad de género” e independencia como, por ejemplo: a). Se otorgó a la mujer su libre administración de sus bienes, como los señalados en las capitulaciones y los de uso personal (Congreso de Colombia, 1922); b). El expresidente Virgilio Barco (1988), permitió suprimir ante notario el “de” que se adquiría al contraer matrimonio acuñándose el apellido del esposo; c). Se reconoció, protegió y otorgó derechos a la mujer soltera, casada y estado de embarazo, como también se les respetó su sueldo y salarios (Congreso de Colombia, 1931); d). Se incrementó las semanas post parto; e) Se diferenciaron los bienes sociales y propios con respecto a la sociedad conyugal siendo igualitario y/o de acuerdo con la voluntad de las partes; c). Concerniente al tema educativo tampoco fue fácil en avanzar, ya que solo les permitió la enseñanza hasta secundaria (Congreso de Colombia, 1933); e). En el área política, se reconoció una corta gama de derechos, insuficientes pero encaminados a la participación e inclusión política del género femenino, al otorgar a la mujer el derecho activo

y pasivo del sufragio (Asamblea Nacional Constituyente, 1954); Consecuentemente, la Junta Militar de Gobierno de la República Colombia (1957) mediante plebiscito estableció que tanto hombres y mujeres mayores de 21 podrían ejercer su derecho al sufragio en la votaciones del plebiscito, dejando en evidencia que ambos sexos tendrían los mismos derecho políticos.

En distintos escenarios de la humanidad, el concepto de igualdad ha sido acogido y desarrollado en la mayoría de las relaciones en que los seres humanos nos vemos involucrados, también ha sido materia de discusión científica, sociológica, psicológica, filosófica, entre tantas más; hoy en día, no se puede pensar en la evolución de la humanidad sin consolidar las bases de la igualdad de género, como seres humanos que son, sin concebir que hacen parte de un engranaje que permite un perfecto funcionamiento cuando todas sus vacíos se complementan entre sí; en pocas palabras, “la igualdad esencial, y sin atenuantes, entre todos los seres humanos constituye el pilar imprescindible que sostiene todo el complejo entramado de la sociedad mundial” (Aranda Mendíaz, 2008).

Este factor tan importante, es conocido desde siempre, desde la creación del hombre como hombre, desde la concepción judeocristiana, mitológica o como lo hayan conocido el mundo entero; pero ignoraba conceptualmente y negaban, porque la ambición del hombre es más afable en unos que otros.

Por tanto, podemos disponer del término como algo que existió pero que no había sido reconocido como tal, por el contrario, buscaron la forma de ocultarla mediante reglas sociales, normas y costumbres, claro está, creadas por el “sexo fuerte”, el género masculino, una sociedad patriarcal. Hoy por hoy, aún existen rezagos en muchos creer y alimentar la desigualdad que supuestamente debe abarcar todos y cada uno de los niveles de la vida (Aranda Mendíaz, La mujer en la España del antiguo régimen: Historia del género y fuentes jurídicas., 2008).

Este predicamento, ha querido persistir en estadios como “desigualdad de género, la desigualdad étnica o religiosa, la desigualdad económica y social, entre otros. Sin embargo, gran parte de la humanidad apuesta la igualdad entre todos seres humanos como piedra angular, cimiento ontológico e imperecedero de la sociedad mundial.” (Aranda Mendíaz, La mujer en la España del antiguo régimen: Historia del género y fuentes jurídicas., 2008)

Así que, sin error a equivocación, nos encontramos frente a la importancia de traer a colación las normas que generaron e hicieron hito, a partir de la promulgación de la Constitución Política de 1991 en donde el reconocimiento de derechos y el desarrollo jurídico permitió una integración más avanzada en cuanto a una igualdad prometedora, después de haber pasado por una historia cerrada y una sociedad evidentemente patriarcal, impuesta por nuestros antepasados.

La Constitución Política de 1991, fue catalogada como un voto a la paz, debido a la coyuntura política que se manifestaba en la época, como los casos de violencia que se registraron por el narcotráfico y los grupos ilegales al margen de la Ley, los cuales estaba tomando fuerza afectando la seguridad política, democrática y, directamente a los derechos de la sociedad civil.

Por tanto, el legislador se impuso tres objetivos primarios, al pretender renovar y reforzar tres áreas básicas del orden público en la ejecución de la Carta Magna, tales como:

- “1). La legitimidad de la democracia y la credibilidad ciudadana en el sistema de representación política; 2). La capacidad del Estado para enfrentar los desafíos de la guerrilla y la violencia y;
- 3). La capacidad del Estado para satisfacer las necesidades sociales y económicas de la población,” (Melo, 2011)

De igual forma, el legislador se basó en un modelo económico y político, que fuera estructurado de forma globalizada, por ello, se debió constituir el “Estado Social de Derecho” articulando sistemáticamente “mecanismos de protección a los derechos humanos, tales como: 1.) la acción de

tutela, la acción de cumplimiento, las acciones populares, el habeas data y corpus entre otros, consignados en los artículos 85 inmediatez: 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,23,24,27,28,29,30, 31,34,37 y 40, de la Constitución (Pacheco Sánchez, 2020); 2.) La prohibición del estado de sitio, que se mantuvo vigente hasta la Constitución de 1886 (Tobón tobón & Mendieta González, 2017); 3.) La división de los poderes “legislativo, ejecutivo y judicial”; 4.) Creación de la fiscalía General de la Nación ente acusatorio del Estado; 5.) Se fortaleció la autonomía regional determinando la descentralización de los departamentos y municipios en todo territorio nacional; 7.) Se avanzó en temas como la multiculturalidad, como la libertad de cultos; 8.) Se extinguió el manejo bipartidista que venía gobernando, fortaleciendo el Estado democrático; 9.) Se estableció la independencia del Estado por ser Estado, separándose de la religión católica, es decir, sus decisiones no se encontrarían condicionadas y finalmente; 10.) Se dio apertura a la existencia de la Corte Constitucional, protectora de los derechos fundamentales.

Con esta última referencia y la práctica de los mecanismos de protección a los derechos fundamentales que se fueron manifestando por medio de la “acción de tutela”, las “acciones populares”, “las acciones de cumplimiento” y “la acción pública de inconstitucionalidad”, instrumentos que facilitaron el proceso, además del importante papel que ha desarrollado la Corte Constitucional dejando como referencias históricas precedentes sobre temas tan sensibles como el “mínimo vital, los derechos sociales, la diversidad étnica, los derechos de las mujeres, la protección especial de las poblaciones desplazadas, la salud, entre tantos”, demostrando a la ciudadanía “que la igualdad de derecho se podía demostrar con hechos”. “Paradójicamente, las peores violaciones de los derechos humanos relacionados con la integridad personal han coincidido con la más sofisticada protección a los derechos” (Cepeda Ulloa, 2012).

La Asamblea Nacional Constituyente se encargó de que la Constitución fuera una amplia estructura de garantías constitucionales y, sobre todo, cuando se trata de protección de los derechos fundamentales en casos en que sean violentados, estos precedentes sean acobijados por los jueces, encargados de tomar las medidas necesarias para su defensa, protección y reivindicación de estos. Las acciones anteriormente indicadas, nos permiten entender que los ciudadanos de Colombia podrán hacer uso de los medios constitucionales con el fin de que les sea garantizado sus derechos y libertades, para poder cumplir a cabalidad con sus deberes (Hernández, 2016).

Carvajal Basto (2013), nos ilustra sobre cuál ha sido el grado de **participación política** que ha tenido el género femenino, en base a los desarrollos normativos a nivel nacional e internacional y en consecuencia con la amplia base de derechos humanos que reposa en la Carta Fundamental, partiendo del reconocimiento que resiste en su artículo 43 “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”; de igual forma, encontramos las siguiente referencias en el mismo:

En el preámbulo, encontramos que, la Constitución consagra como uno de sus fines “asegurar el cumplimiento el *principio de igualdad*, respecto del marco jurídico, *democrático* y *participativo*, para garantizar un orden político, económico y social justo”, este precepto tiene poder vinculante (Corte Constitucional, 1992).

De igual forma, en su contenido normativo u/o articulado, expresa que el derecho a la participación se refleja en varios de sus apéndices, tales como: “Colombia es democrática, participativa y pluralista” (Art. 01 C.P.); “son fines esenciales del Estado”, entre ellos “garantizar la efectividad de los derechos” (incluye la igualdad) y “facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación” (Art. 02 C.P.); señala el concepto clásico de igualdad, “Todas las personas nacen libres e iguales

ante la ley, (...) gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo”, “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados” (Art. 13 C.P.); finalmente, “Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública” (Art. 40 C.P.). (Subrayada y cursiva fuer del texto original).

Este último principio es implícito con el **derecho a la igualdad**, el cual se encuentra reflejado en el artículo 43vo, en donde se expresó taxativamente que, “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades” por tanto no podrá “ser sometida a ninguna clase de discriminación”.

De esta forma, se empezó a generar una vinculación de los derechos políticos de la mujer en forma activa, como garantizar constitucionalmente su inclusión en los partidos y movimientos Políticos (Congreso de Colombia, 2003 y 2009), al establecerse que los “partidos y movimientos políticos” es la organización democráticamente y como principio rector la “equidad de género”, así, “los partidos y movimientos políticos” se deberán organizar democráticamente, teniendo “como principios rectores la transparencia, objetividad, moralidad, la equidad de género, y el deber de presentar y divulgar sus programas políticos”.

De igual forma, el contenido Legislativo, que propugna el Congreso de la República de Colombia, como máximo órgano legislativo y en aras de cumplir con sus funciones sobre la regulación de las materias establecidas en el artículo 152 de la C.P., se articuló respecto a “la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público” (Congreso de República, 2000); esta disposición legislativa pretendió hacer efectivo el derecho a la igualdad y la efectiva participación de la mujer en cargos públicos de máxima decisión de las áreas de la administración pública, con el fin de minimizar la

discriminación, ajustada a la Constitución Política por intermedio de la Corte Constitucional mediante sentencia C-371/2000 (Corte Constitucional, 2000), pese a que la misma Corte Constitucional señaló que, “se trata de una injerencia Estatal en la organización interna de los partidos, (...) en los cuales se ampara la autonomía de los partidos y movimientos políticos”, señalando que, “en ningún caso podrá la ley establecer exigencias en relación con la organización interna de los partidos y movimientos políticos, ni obligar la afiliación de ellos para participar en las elecciones”, deduciéndose una amplia protección a la autonomía de los partidos y movimientos políticos. (Corte Constitucional, Sentencia C-371, 2000)

Por otro lado, la **Ley Estatutaria 1475 de 2011**, innovó frente a las “reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales”, al indicar que, “la lista donde se elijan 5 o más curules para corporaciones de elección popular o las que se sometan a consulta debían conformarse por mínimo un 30% de uno de los géneros”. La Corte Constitucional en sentencia C-490/2011, fue asertiva al manifestar que:

Se ajustaba a la Constitución “, toda vez que promueve la igualdad sustancial en la participación de las mujeres en la política, estableciendo una medida de carácter remedial, compensador, emancipatorio y corrector a favor de un grupo de personas ubicado en situación sistémica de discriminación; realiza los principios democrático y de equidad de género que rigen la organización de los partidos y movimientos políticos, a la vez que desarrolla los mandatos internacionales y de la Constitución sobre el deber de las autoridades de garantizar la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública”

Por tanto, el legislador estableció limitaciones frente a la autonomía de los partidos y movimientos políticos, buscando la equidad de género, tomando la Corte Constitucional como segunda medida que,

“la medida se muestra como adecuada y efectivamente conducente para alcanzar esa importante finalidad, toda vez que - a diferencia de otras medidas indirectas que persiguen promover el empoderamiento de las mujeres, la visibilización de la discriminación, o la equidad en general-, a cuota constituye una estrategia directamente encaminada a incrementar los niveles de participación de las mujeres en la política, a fin de hacerla más igualitaria. La experiencia global y regional ha demostrado que las cuotas resultan ser una de las medidas más difundidas y eficaces para promover la participación política de las mujeres. Así lo evidencia el proceso de incorporación masiva en los diferentes ordenamientos jurídicos que se ha observado en las últimas décadas, asociado a un correlativo incremento de la participación femenina en el campo de la política”.

Frente a este análisis jurisprudencia, la Corte Constitucional, “dejo claro que la distinción de género hecha por el legislador estatutario –hombres y mujeres- es válida para garantizar a estas últimas la igualdad de oportunidades y acceso al poder, no implicaba que fuera incompatible con la inclusión en la representación democrática de otras modalidades de identidad sexual, con el fin de promover la igualdad, la participación política, la no discriminación de la mujer, el principio democrático y la equidad de género, de que tratan los artículos 13, 40, 43 y 107 de la Carta Fundamental” (Carvajal Basto, Participación política de la mujer en Colombia a partir de la Constitución de 1991., 2013).

Cabe resaltar que, la Corte Constitucional ha sido catalogada como un órgano garantista y protector de los derechos constitucionales, recordando en muchas de sus decisiones su papel frente a la labor de hacer cumplir las disposiciones de la Carta Magna, lo que ha permitido que se convierta en la aliada de los menos favorecidos frente a comunidades, grupos sociales, minorías y las mujeres que se brindan con una especial protección en sus derechos individuales.

Por ejemplo, **la Ley 1434 de 2011**, modificó y adicionó la Ley 5ª de 1992, al crearse “la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia”, teniendo como objetivo principal “fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República”, de esta forma se “promovería acciones que repercutan en el mejoramiento de las condiciones de la mujer en la sociedad, propendiendo por eliminar las desigualdades y discriminaciones que se presenten en el ejercicio de la ciudadanía”.

A continuación, se realizará una expedición frente al bloque de constitucionalidad en relación con la constitución que nos rige, en el marco del objetivo específico que trata el segundo capítulo del trabajo de investigación.

a. Igualdad e inclusión en el Bloque Constitucional:

En Colombia, se acuñó el concepto de “Bloque Constitucional” hasta el año 1985, sin haber sido acogido en un inicio por la Doctrina y la Jurisprudencia Colombiana (Uprimny, 2017); Sin embargo, para el año 2003 la Magistrada Ponente María Soleyne Mantilla en sentencia C-067, expresó que, la “norma constitucional” no cuenta con un privilegio exclusivo, si no, muy por el contrario, integra “un grupo más amplio de principios, reglas y normas de derecho positivo que conforman el denominado “bloque de constitucionalidad”” y, por consiguiente, cuentan con la misma jerarquía del ordenamiento interno; integración y jerarquía que transmite su amplia interpretación normativa en base a estas “otras disposiciones, contenidas en otros instrumentos o recopilaciones, que también son normas constitucionales”.

Por otro lado, desde mucho antes, en el ámbito internacional, la conceptualización de Bloque Constitucional había sido acuñado por “la jurisprudencia del Consejo Constitucional francés” al dar valor normativo al preámbulo de la Constitución del año 1958; esto sostenido por Favoreu

Louis (1991), conocido primero como “principios y reglas de valor constitucional”, posteriormente “al conjunto de normas situadas en el nivel constitucional, cuyo respeto se impone a la Ley” y “bloque de legalidad”, acogida por Maurice Hauriou, con el fin de referirse “al conjunto de leyes, principios y reglas a que estaba sometida la Administración, que no tenían jerarquía legal”, permitiendo “designar, por encima de las leyes, a todas las reglas que se imponen a la administración en virtud del principio de legalidad y que no eran, a decir verdad, de la misma naturaleza que aquéllas, ya que un cierto número tenían un origen jurisprudencial (especialmente los principios generales de derecho)”

Este mismo autor, señaló que fue hasta una de las decisiones “D-39 del 19 de junio de 1970 y D-44 del 16 de julio de 1971” donde el Consejo Constitucional reconoció valor constitucional del preámbulo, adoptando “como normas de rango constitucional la Declaración de los Derechos Humanos de 1789, confirmada y completada por el Preámbulo de la Constitución de 1946” (Corte Constitucional, 2003).

Por tanto, de acuerdo con la línea histórica, después de acogerse este concepto en Francia, fue acogido por otros que hacían parte del continente europeo, llegando a España cuando el Tribunal Constitucional en el fallo STC 10/82, se refirió por primera vez al bloque como “un conjunto de normas que ni están incluidas en la Constitución ni delimitan competencia, pero cuya infracción determina la inconstitucionalidad de la ley sometida a examen”.

Después de ese trayecto continental europeo, dicho concepto fue enunciado en la jurisprudencia colombiana en el mandato de la Constitución de 1886 al señalar “la prelación del Derecho Internacional sobre la legislación interna”, si haber sido suficientemente clara su jerarquía, la Corte Suprema de Justicia negó la confrontación del cuerpo constitucional con la Ley 74 de 1978, mediante la cual se ratificó el “Pacto Internacional de Derechos civiles y Políticos y de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales”, omitiendo “la fuerza vinculante para determinar la constitucionalidad de las normas legales” (Corte Constitucional, 2003).

Pese a ello, con la entrada en vigor de la Constitución Política de 1991, se complementó las disposiciones internacionales ratificadas por Colombia con la norma jerárquica a nivel nacional, hasta que en el año de 1995 la Corte Constitucional adoptó el término de “Bloque Constitucional”, definiéndolo como:

“(…) aquella unidad jurídica compuesta “por...normas y principios que, sin aparecer formalmente en el articulado del texto constitucional, son utilizados como parámetros del control de constitucionalidad de las leyes, por cuanto han sido normativamente integrados a la Constitución, por diversas vías y por mandato de la propia Constitución. Son pues verdaderos principios y reglas de valor constitucional, esto es, son normas situadas en el nivel constitucional, a pesar de que puedan a veces contener mecanismos de reforma diversos al de las normas del articulado constitucional strictu sensu.”

Y determinando la finalidad de las disposiciones que lo integran, de acuerdo con Bobbio:

“i) servir de regla de interpretación respecto de las dudas que puedan suscitarse al momento de su aplicación; ii) la de integrar la normatividad cuando no exista norma directamente aplicable al caso; iii) la de orientar las funciones del operador jurídico, y iv) la de limitar la validez de las regulaciones subordinadas.” (Corte Constitucional, 2003).

De esta forma, la Carta Magna de 1991, contribuyó a un cambio normativo al introducir importantes parámetros de “adopción de las normas internacionales en el ordenamiento interno”, como el artículo 9º donde se reconoció que las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en la soberanía nacional, en el respeto por la autodeterminación de los pueblos y en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia; en el artículo 93, señaló que

“los derechos y deberes consagrados en esta Carta, se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia.”; el artículo 94, estableció que “los derechos y garantías contenidos en la Constitución y en los convenios internacionales vigentes” no son excluyentes los unos de los otros; en el artículo 214, indicó que, “En todo caso se respetarán las reglas del derecho internacional humanitario.”; y de la misma forma se podrá evidenciar en los artículo 53 y 102, del mismo texto. (Corte Constitucional, 2003).

Lo importante de haber realizado esta pequeña introducción frente al gran campo jurídico que aplica el Bloque Constitucional y de resaltar que su obligatoriedad o mandato se encuentra en el mismo nivel jerárquico que nuestra Constitución referente a la protección de los derechos fundamentales y humanos, si a ello nos enfocamos, esta herramienta jurídica e internacional fue acogida tan solo hace aproximadamente más de 20 años, sus beneficios han sido tan importantes a la hora de impartir justicia cuando nuestros juristas se han encontrado con vacíos jurídicos que la misma normatividad interna se encuentra en incapacidad de dilucidar. Es por tanto que, dentro de esta investigación nos interesa resaltar aquellos acuerdos normativos internacionales y ratificados por Colombia, en pro de la igualdad y la no discriminación cuando hablamos de los derechos de las mujeres, destacando las siguientes:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos: Declarada el 10 de diciembre de 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas la aprobó y proclamó señalando en su preámbulo que, “la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen por base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”.
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer: Adoptada el 20 de diciembre de 1952 por la Asamblea General mediante su Resolución 640 y ratificada por Colombia mediante la Ley

35 de 1986. Su creación, fue basada en los principios de igualdad sobre los derechos de los hombres y las mujeres en concordancia con la Carta de las Naciones Unidas.

- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos: Adoptado el 16 de diciembre de 1966, por la Asamblea General en su Resolución 2200 A (XXI), entró en vigor el 23 de marzo de 1976, ratificado por Colombia mediante la Ley 74 de 1968, teniendo como “base el reconocimiento de la dignidad inherente a todos los miembros de la familia humana y de sus derechos iguales e inalienables”.

- Convención Americana sobre Derechos Humanos: Suscrita el 22 de noviembre de 1969 en San José de Costa Rica, entró en vigencia el 18 de julio de 1978; conocido como el “Pacto de San José de Costa Rica”, firmado el 22 de noviembre de 1969, ratificado por Colombia mediante la Ley 16 de 1972; se destacó por señalar que, “dentro de un estado de derecho en el cual se rigen las instituciones democráticas, la garantía de derechos de los seres humanos se basa en el establecimiento de condiciones básicas necesarias para su sustentación (alimentación, salud, libertad de organización, de participación política, entre otros)”.

- Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer: Adoptada el 18 de diciembre de 1979 por la Asamblea General en Resolución 34/180, ratificada por Colombia mediante la Ley 51 de 1981; Dejo en claro que “la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera”, obligando a “los Estados Parte a condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios

apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto”, comprometiéndose a una serie de medidas para lograr tal determinación.

- Declaración y Programas de Acción de Viena: Declarado el 25 de junio de 1993 por las Naciones Unidas, donde “los derechos de la mujer fueron finalmente reconocidos indiscutiblemente como Derechos Humanos”, al señalar en su artículo 18 que, “los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales. La plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional”.

- Declaración Sobre la Eliminación de la Violencia Contra la Mujer: Integrada el 20 de diciembre de 1993 mediante la resolución de la Asamblea General 48/104 al determinar la urgencia de crear una herramienta universal en pro de los derechos de la mujer, basados en los principios “de igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos”, los mismos que se encuentran consagrados en los existentes instrumentos internacionales ya mencionados; y afirmó que, “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales e impide total o parcialmente a la mujer gozar de dichos derechos y libertades, y preocupada por el descuido de larga data de la protección y fomento de esos derechos y libertades en casos de violencia contra la mujer”.

- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer: Adoptada el 9 de junio de 1994, ratificada por Colombia mediante la Ley 248 de 29 de diciembre de 1995. Dejó como primicia en su artículo primero que “debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o

sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, en donde se desprende una serie de conductas que violentan el “goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos”, en función de la mujer.

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Resultado de la “Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing el 4 al 15 de septiembre de 1995, con una visión firme sobre el empoderamiento femenino, estableciéndose como una ruta y marco político internacional y “fuente de orientación e inspiración para lograr la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas en todo el mundo”.

- Resolución 1325 de 2000: Aprobada el 31 de octubre de 2000 por el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas en su sesión 4213, con la cual se “marco un hito en los derechos humanos de las mujeres, la paz y la seguridad”, exigiendo “a las partes en conflicto que los derechos de las mujeres sean respetados” y al mismo tiempo, reconoció que, “el impacto diferenciado y desproporcionado que los conflictos armados y situaciones de inseguridad tienen sobre las mujeres, especialmente la violencia de género, subrayando la importancia de la contribución de las mujeres en los procesos de resolución y prevención de conflictos, así como en la consecución de la paz y el desarrollo sostenible en contextos democráticos”.

- Consenso de Quito: Desarrollado el 6 al 9 de agosto de 2007 mediante la Décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe en Quito-Ecuador, donde se rechazó profundamente “la violencia estructural, como forma de discriminación contra la mujer, presentándose como un obstáculo para el logro de la igualdad y la paridad de las relaciones económicas, laborales, políticas, sociales, familiares y culturales, y que impide la autonomía de

las mujeres y su plena participación en la toma de decisiones”, como también se dio reconocimiento la inquebrantable labor y esfuerzos realizados por las organizaciones sociales feministas en pro del fortalecimiento y defensa de los derechos humanos de la mujer.

Finalmente, es importante destacar que existe un gran número de acuerdos, tratados, declaraciones, conferencias, etc., que buscan fortalecer a nivel internacional la garantía, protección y ejecución si limitación sobre los derechos humanos dispuestos a proteger la integridad de la mujer como seres humanos que merece el mismo trato de igualdad con que se formó la sociedad desde siempre pero en una escala de superación constructiva, es por ello, que en la actualidad existen tantas herramienta jurídicas internacionales y ratificadas por los Estados frente al tema, al existir debilidades en la estructura social y política, en el caso particular, el Colombiano, el cual permite que la mujer siga siendo discriminada, ultrajada y revictimizada en muchos de los casos y persiste el estado de cosas inconstitucionales.

II. Género e igualdad. Representación universal sobre la connotación de la mujer en las filas de la fuerza pública.

En retrospectiva y antes de continuar con el enfoque del presente subcapítulo, es impórtate detenernos y realizar una pausa activa frente a conceptos que han venido siendo una fuente de discusión durante décadas, teniendo como fin, lograr romper con cuestionamientos como ¿por qué la mujer exige igualdad en algunas cosas y en otras exigen comprensión? (desigualdad, dando paso a la discriminación), sin que la mayoría de quienes juzgan no se detiene a analizar que, aunque por norma general constitucional e internacional, todos los seres humanos somos iguales, sin dejar de lado la existencia de situaciones que exigen un trato diferencial.

Desde un comienzo, se inició a estudiar y evaluar cuál era ese papel que cumplía el hombre y la mujer dentro de su hogar y frente una sociedad moderna; es así como Talcott Parsons, sostuvo

en sus ensayos de *“Family, Socialization, and Interaction Process”*, que “los papeles de género tenían un fundamento biológico y que mediante el proceso de modernización se logró racionalizar la asignación de estos papeles” entendiendo por racionalización, la “definición de papeles de género con base en las funciones económicas y sexuales”. (Conway, Bourque, & Scott, 2000)

De igual forma y en esta misma “visión del mundo moderno, el matrimonio y la familia... funcionaban bajo una serie de vínculos de apoyo mutuo en el ámbito económico y afectivos, donde la capacidad del hombre para el trabajo... se complementaba con la habilidad de la mujer para manejar los aspectos expresivos de la vida familiar y la crianza de los hijos” (Conway, Bourque, & Scott, 2000); Por otro lado, Margaret Mead (1935), señaló en su libro *“Sex and Temperament in Three Primitive Societies”*, que los concepto de género no atendían a razones biológicas sino culturales, los cuales variaban de acuerdo al entorno en que se encontraran, quedando este raciocinio olvidado en el tiempo por considerarse pasado de moda.

Por tanto, al pasar el tiempo se desarrolló una perspectiva más compleja de este concepto, basándose en los “fenómenos culturales”, funcionando como “componentes fundamentales de todo sistema social”; adicionalmente, el interés sobre este tema por parte de grupos feministas, conformado por académicas y humanistas, hizo notorio “nuevos e interesantes puntos de vista acerca de cómo han sido moldeadas las experiencias de las mujeres en relación con las de los hombres y de cómo se han establecido las jerarquías sexuales y las distribuciones desiguales del poder”. Esta evolución no solo ha trascendido en el tiempo sino el enfoque realizado a los “sectores sociales y culturales asignados a mujeres y hombres” (Conway, Bourque, & Scott, 2000), sobre lo que pueden realizar los uno y los otros, dado que anteriormente existió una clara limitación frente a la participación de la mujer en la estructura social, educativa, política y pública, entre otras, por ser mujer, previendo la existencia de una condición dominante por el sexo contrario, al

menospreciar la condición del género creando una amplia diferenciación de trato, pensamientos y comportamientos propios del mismo, evidenciándose una coyuntura real sobre las relaciones de hombres y mujeres, dejando de lado la existencia intrínseca del principio de igualdad de los seres humanos.

Finalmente, con base a los distintos estudios y análisis realizados frente al origen conceptual de “género”, se concluyó que su asignación social no proviene de lo “biológicamente prescritos sino por un medio de conceptualización cultural y de organización social” y que, la búsqueda para comprender “lo relativo de cada género puede cambiar en relación con los conjuntos opuestos de valores culturales y fronteras sociales establecidos, impulsando a su vez el reordenamiento de todas las demás categorías sociales, políticas y culturales”, aprendiendo sobre “la ambigüedad de los papeles de género y la complejidad de la sociedad” (Conway, Bourque, & Scott, 2000). Es decir, que todo depende del contexto social en que nos encontremos actualmente, dado que, el entendimiento sobre este concepto deviene de las ventajas o desventajas que una estructura social determine frente a la relación de hombre y mujeres, concluyendo que el problema radica directamente sobre la condición dominante en que se encuentre el uno del otro dentro los parámetros establecidos por la sociedad y sus costumbres, desavenencia que debe ser reparada, dado que hoy por hoy, existes mecanismos para la defensa de la igualdad y no discriminación entre los seres humanos, sin importar su género, raza, condición social y cultural.

Sin embargo, Colombia es un Estado Social de Derecho, donde cada una de las personas que reside en territorio colombiano cuenta con las mismas condiciones de igualdad ante la Ley sin tener en cuenta “su condición de clase, género, grupo étnico, edad, salud física o mental y orientación sexual”, es decir, en teoría se cuenta con un trato idéntico por parte “del Estado a todos y todas”. Por consiguiente, no está de menos, resaltar que, aunque nos encontramos en un momento

de la historia en que se pretende reivindicar las disposiciones sociales y normativas que permitieron la existencia de una brecha de trato hacia las mujeres.

El trato se deduce de igual entre iguales, pero que sucede con aquellas poblaciones que se encuentran en condiciones de “mayor vulnerabilidad”; bajo esa premisa, es importante resaltar que, existen “acciones diferenciales acordes con las necesidades, diferencias y desigualdades de las personas”, como las establecidas en los grupos especiales de protección, teniendo referencia: a). Los que hacen parte del ciclo vital (Niños, niñas y adolescentes y adultos mayores); b). Los discapacitados (personas discapacitadas e indígenas); c). Los que hacen parte a una identidad étnica (Comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales; gitanos/rom) y; d). Los de género (mujeres y comunidad LGBTI). (Ministerio del Interior, 2014).

De forma general, es menester resaltar la existencia del término de enfoque diferencial, el cual fue inicialmente resaltado en el marco de la violencia armada interna en que se encontraba el país antes de la celebración de los acuerdos de paz, frente al manejo institucional que estaban utilizando con la red de instituciones públicas que, de acuerdo a lo señala en los informes de la Unidad de Víctimas (2019) en Colombia, los lineamientos que deben acoger las instituciones en procura de regir a los funcionarios, deben estar inmiscuidos frente a las “particularidades e inequidades” de los diferentes “grupos poblacionales con el propósito de brindar una adecuada atención, protección y garantía a sus derechos” mediante un “conjunto de acciones” determinados a identificar dentro de los grupos poblacionales cuales son los tratos diferenciales, lo que contribuiría a la reducción de la marginalidad que existente en diferentes fracciones de la población y, de esta forma “garantiza la superación de la exclusión social, la marginalidad política, la desigualdad económica, la condición especial de vulnerabilidad y el riesgo de estas poblaciones ante el conflicto armado, lo que genera igualdad en el acceso a las oportunidades sociales”.

Por consiguiente, el Departamento Nacional de Planeación a falta de un concepto unificado, estableció que “el enfoque diferencial es una forma de analizar, actuar, valorar y garantizar el desarrollo de una población, basada en sus características diferenciales desde una perspectiva de equidad y diversidad”.

Como se manifestó anteriormente, dentro de las categorías previstas al enfoque diferencial, encontramos el de género, el cual hace referencia:

“al análisis de las relaciones sociales que parte del reconocimiento de las necesidades específicas de las mujeres y que tiene por objeto permitir la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres. El Estado reconoce que las mujeres que han sido víctimas de infracciones al Derecho Internacional Humanitario o de violaciones graves a sus Derechos Humanos han sufrido impactos desproporcionados y diferenciales en el marco del conflicto armado. En consecuencia, el conflicto exagera las relaciones de poder desiguales, encontrando que las mujeres son las principales víctimas de delitos sexuales, la desigualdad e impactos desproporcionados del conflicto armado”. (Unidad de Víctimas, 2019).

El concepto anteriormente señalado, no se aleja de la realidad actual en todos los aspectos sociales, aparte de los que se presentaron en el marco de la violencia sistematizada por parte de grupos armados ilegales ya que en la actualidad se evidencian muchas formas de violencia, discriminación y desigualdad contra la mujer, hasta en la esfera pública como los cargos públicos; esta perspectiva histórica “ubicada en una relación desigual de poder en relación a los hombres, el cual no evitó que se limitará el goce y ejercicio de sus derechos y libertades”; por tanto, “la atención diferencial busca disminuir las brechas de género reconociendo y propiciando el acceso y goce efectivo de sus derechos, así como la identificación y atención a las afectaciones específicas que

se derivan de hechos victimizantes asociados al género y desigualdad de poder.” (Unidad de Víctimas, 2019).

Es por tanto que, no se pretende poner a la mujer en el papel de doncella e intocable, sino por el contrario, se busca establecer parámetros de igualdad que fortalezcan las relaciones entre iguales, sin dejar de lado la historia por más dura que parezca, evitando su repetición; Desde el punto de vista del sector público como la Institución de la Policía Nacional de Colombia y la inclusión en sus filas de personal femenino, se hace necesario un estudio y análisis exhaustivo de como la institucionalidad ha ejercido mecanismos direccionados a un buen desarrollo de las funciones públicas a cargo de las mujeres sin que estas se vean truncadas por tratos desiguales y discriminatorios por sus mismo compañeros, superiores y de la misma entidad por su reglamentación interna.

Ahora bien, no se trata de exponer únicamente las circunstancias de desigualdad que se materializó y aún subsisten en camino a minimizar al género femenino, si, de conciencia se trata, la posición de dominación y exacerbación por parte del género masculino proviene desde el ámbito cultural, de crianza e instructiva del pensamiento de muchas generaciones y es allí donde realmente proviene esa brecha sobre la aceptación como seres iguales. En aras de ejemplarizar, este punto de vista se toma de referencia a Godelier & Segato (2003) en su artículo “Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial” escrito por Sirimarco (2004), quien se retrotae a la historia de la cultura Baruya (Peru), frente a la crianza masculina, donde los rituales de iniciación de los niños entre nueve o diez años eran arrebatados del seno de sus madres, quienes eran dirigidos a la selva donde reposaban los árboles más altos y derechos, adornando su entorno con collares y plumas, los mismo utilizados por hombres con mayor jerarquía, estos los formaban frente al árbol elegido; sus padrinos “jóvenes iniciados

solteros que aún no han tenido relaciones sexuales con una mujer”, llenaban sus bocas de la savia del árbol y luego esa misma savia era depositada en boca de cada niño. Este ritual, significaba para los Baruya que, analógicamente la “savia representa el semen del árbol, equivalente al semen que los hombres jóvenes que con posterioridad ingerían los niños iniciados”; por tanto, “la savia es el semen (imaginario) del árbol, como el sustituto (simbólico) del verdadero semen masculino”.

Ahora bien, más allá de reflejarse como una anécdota fuera de contexto, consiste en interpretarla desde la práctica que, el hombre cumplía con el papel importante en “el proceso de producción de masculinidad”, donde provenía su virilidad y su posición dominante dentro de la sociedad, su continuidad como un ser capaz de proteger su familia y a una sociedad al asumir nuevas responsabilidades, resaltando que este tipos de rituales eran únicamente direccionados hacia los hombres, dejando de lado a las mujeres. Es decir que, para esta población peruana y muy seguramente, entre muchas habitantes del continente latinoamericano, ancestrales y del nuevo mundo, el papel del hombre, por la misma responsabilidad que se asumía desde niño, en general, su fuerza e inteligencia debía ser vista superior a la de la mujer y en virtud de estas, su posición dominante debía prevalecer. Por consiguiente, la brecha de género, aún que sea un concepto relativamente nuevo en la práctica era normal y aceptado.

Estas “iniciaciones”, distintas entre muchas, pero con connotaciones similares han sido una práctica constante dentro de instituciones de fuerza pública, “tales prácticas y narrativas “machistas” ponen a la luz el entramado de discursos que va forjando no sólo un sujeto masculino, sino también un sujeto institucional” (Sirimarco, 2004), actuaciones que van demarcando un comportamiento alineado dentro este tipo de instituciones; la autora trae a colación a Turner (1988: 110), al resaltar que:

“las pruebas y humillaciones (...) a las que se somete a los neófitos representan en parte una destrucción del estatus previo y en parte una mitigación de su esencia con el fin de prepararlos para hacer frente a las nuevas responsabilidades (...). Se les tiene que demostrar que no son más que arcilla o polvo, pura materia, cuya forma es moldeada por la sociedad”.

A partir, de todas estas premisas, instituciones como la fuerza pública fueron marcadas por la costumbre social al no permitir que desde su conformación se incluyera la presencia femenina, permitiendo que, cuando se ordenó dicha transición su labor inicialmente fuera de forma reservada e informal, dado que para la sociedad quien asumía el cargo de policía debía ser “eminente masculino”.

En un comienzo, autores como Jar Consuelo y Kanter (1997), sostuvieron negativamente la posibilidad de la incorporación de la mujer en el cuerpo policial debido a que tenían condiciones que podría entorpecer sus labores, como menor resistencia física y mental que las “imposibilitaban” en controlar situaciones de orden público, la posibilidad de ser gestoras restándoles tiempo laboral en la institución y el posterior cuidado y crianza de los hijos, de igual forma, al contar generalmente con actitudes de carisma y empatía las llevaban a adquirir destinos favorables, pero les afectaba en el momento en que quisieran asumir cargos de mando y dirección.

Estos parámetros o aseveraciones fueron sostenido durante décadas, impidiéndolas laboralmente por el hecho de ser mujer y que dichas condiciones las incapacitaba para asumir los distintos retos y riesgos que naturalmente presentan los activos de las filas de la fuerza pública.

III. La Institucionalidad de la Policía Nacional Colombiana: Sus Orígenes e Integración Paulatina del Personal Femenino en las Filas.

De acuerdo con el contexto histórico encontrado, los antecedentes propios del cuerpo de policía nacional no fueron compilados en su totalidad bajo una línea del tiempo fáciles de identificar, lo

que obliga a tener como referencia las investigaciones que algunos escritores lograron compilar de forma breve al realizar un estudio sobre hechos que nos pueden llevar a los inicios que llevaron su conformación como institución parte de la fuerza pública dentro del Estado colombiano. Cabe resaltar que, dentro de este subcapítulo se realizará una pequeña pero concisa reseña de los inicios de la “fuerza pública” identificando en la línea del tiempo el momento en que se permitió la integración del personal femenino y su transición de inclusión laboral en las distintas áreas de acción en donde se pudiesen desempeñar de forma igualitaria frente a sus compañeros de género contrario y predominantes en este tipo de instituciones y, sobre todo, el trato direccionados a las mujeres dentro de la institución, teniendo presente las variantes manifiestas al inicio de este capítulo.

Entrando en contexto,, conformarse el cuerpo de policía nacional, se creó mediante grupos de civiles encargados de la seguridad ciudadana para evitar que se configuraran actos delictivos, estos subsistieron antes y durante el Nuevo Mundo pero de una forma más organizada e “institucional”; Sin embargo, entre 1810 y 1830, época de independencia y llegada de la Gran Colombia (1821) e inició el constitucionalismo en territorio de la Nueva Granada, Venezuela y Ecuador, mediante la Ley 19 de mayo de 1827, dando surgimiento a los “comisarios de policía” para las zonas que requirieran, estos comisarios se encargaban de “prestar servicio a la comunidad, tareas judiciales y funciones militares”, atendidas bajo las órdenes de los gobernadores y alcaldes, respectivamente (Osorio Sánchez, 2014).

Entre 1831 y 1858, época de la Nueva Granada, en la vigencia de la Constitución de 1832, mediante la Ley 8 de 1841, se dividió el cuerpo de policía en general (Nacional) y especial (provincial), zona rural y urbana, es decir, se asignó por jurisdicciones en cabeza del inspector de policía. Posteriormente, en 1846 (Constitución de 1843), por Decreto se estableció en la provincia

de Bogotá que el “cuerpo de policía” debía ser integrado por inspectoras y comisarios. Entre 1849 y 1857 (Constitución de 1853), en atención a los disturbios que alteraron el orden público, las Fuerzas Militares asumieron las funciones policíacas, dicho esto, la fuerza pública se conformó de los cuerpos de policía y las Fuerzas Militares, todo bajo la presidencia de Ospina Rodríguez (1857-1861). (Osorio Sánchez, 2014)

Con la implementación de los Estados Unidos de Colombia (1863-1885), la consolidación de la autonomía en las distintas regiones manifestaron la autorregulación de los “cuerpos de policía” que ya se encontraban conformados; en el Estado de Cundinamarca (1880), fueron subdivididos en civil y militar, creando de esta forma distintos grados de policía como manifestación de su autonomía, a su vez, se subdividieron en locales y regionales, con ánimo de salvaguardar los intereses políticos y sociales dentro de cada territorio; La subdivisión departamental y municipal subsistieron al unísono que la policía nacional constituyendo una “violencia sistemática” a nivel nacional en el “marco de la época de la violencia”. Esta diversificación de los “cuerpos de policía” fue resultado de la configuración del Estado federado permitiendo sus actividades por alrededor de 4 décadas, manteniéndose hasta la llegada de la Constitución de 1886; Sin embargo, los conocidos en la regionales y locales haciendo uso de la autonomía que mantuvieron por razón de la “violencia bipartidista” predominante en las regiones del país permitieron que se originaran conflictos entre las “formaciones policiales existentes” con base en las remuneraciones que percibían sus integrantes y la “lealtad partidista” que generaba mayor manipulación a sus miembros por parte de los diligentes políticos locales en aras del “apoyo armado” desvirtuándose el fin de su conformación al involucrarse en la “violencia bipartidista” preexistente entre liberales y conservadores y entre sus mismos copartidarios.

La ola de corrupción y los atentados contra la vida de los miembros de los distintos partidos, configuró una incapacidad por parte del Estado Nacional para lograr controlarlos persistiendo la necesidad de centralizar estas instituciones de policía para que rindieran cuentas y recibieran ordenes únicamente del Gobierno central y centrando su labor únicamente a cubrir las “necesidades públicas de seguridad de los ciudadanos”, pese a ello, en la época nunca se consideró la existencia de una verdadera institución de policía.

Es decir que, hasta antes de la llegada de la Constitución de 1886, los llamados “cuerpos de policía”, fueron fichas importantes para mantener el poder político dentro de las regiones logrando eliminar miembros políticos fuertes entre partidos; Sin embargo, pese a que en dicho texto normativo se plasmó la necesidad de crear la institución de la Policía Nacional centralizada, no sobresalió de una mera intención, pero autores como Carlos Alberto Pulido, sostuvieron que si existió, al identificarse facultades claramente determinadas.

Por otro lado, de acuerdo a los registros legislativos y la historia colombiana, la conformación de la policía nacional no se configuró con la vigencia de la Constitución de 1886, si no con el Acto Legislativo No. 1 del 16 de febrero de 1945 que la reformó y creó constitucionalmente la Policía Nacional de Colombia, facultando al Congreso su conformación y configurando prohibiciones a sus miembros como el derecho al sufragio; cabe resalta que, solo hasta la llegada de la Constitución del 1991, se definió sus funciones, su estructura y su naturaleza, facultad propia del Congreso de la República.

Lo cierto es que, aún existen dudas sobre la fecha histórica en que realmente surgió el la Policía Nacional, dado que, en definitiva, fue una institución se creó desde finales del siglo XIX mediante el Decreto Orgánico 1000 del 05 de noviembre de 1891 en la presidencia de Carlos Holguín Mallarino sin omitir que fue resultado de una constante evolución partiendo de tres puntos

históricos, como “la guerra de los mil días y la época de la violencia (1899-1957), el Frente Nacional (1957-1978) y la guerrilla, narcotráfico y paramilitarismo (1978-1990)”;

su creación institucional constitucional se evidenció a partir de finales del siglo XX con la Constitución de 1991, subcategorizándose en el engranaje de la fuerza pública y se estableció sus funciones en el artículo 218 de la carta magna para la época, teniendo como su mejor característica la “presencia en todos y cada uno de los Departamentos y Municipios a nivel Nacional”, es decir, que tiene competencia y jurisdicción en todo el territorio Nacional en aras de lograr mantener el orden social, lo que dista de países como México en donde se cuenta con varios “cuerpos de policía”, lo que les resta campo de acción y mitigación frente a los actos delictivos que se puedan presentar (Centro de Observación Prospectivo-DITAH, 2016) .

a. Integración de personal femenino en las filas de la Policía Nacional.

Para la década de los 50’, la integración de las mujeres en las filas de la policía nacional fue el primer avance histórico donde se vivenció un cambio social en relación con el papel que debía cumplir cada género. permitiendo a la mujer gozar de derechos políticos y económicos para acceder a diversas esferas sociales, como las Fuerzas Armadas; es decir, traspasaron la esfera o “elites urbanas” sociales dedicando su vida en misiones sociales para “moralizar a las mujeres y a los niños de los sectores más vulnerables” (Policía Nacional, 2016).

Posteriormente, en 1953 en la presidencia del Gustavo Rojas Pinilla mediante Resolución 3135 de 1953, se incursionó en esta titánica labor a cuarenta y seis (46) mujeres de la alta sociedad de familias influyentes o participes dentro de la institución; tenemos como referencia a María Eugenia Rojas Correa, hija del mencionado presidente quien obtuvo el grado de teniente con honores y posteriormente, asumió la comandancia del grupo en que hacía parte.

Estas mujeres, provenientes de 12 departamentos, inicialmente fueron supervisadas y direccionadas por la monja María de San Luís, quien con apoyo del Coronel Francisco Rojas Escarpetta, se creó la Dirección de Bienestar social, en donde se les asignó únicamente funciones de vigilancia y observancia en “los espectáculos públicos, colegios y sanatorios”; es decir que, pese a que la labor de los integrantes de la policía nacional era reconocida como un honor dentro de la sociedad, el grupo de mujeres fueron degradadas y su educación no fue impartida por sus superiores, quienes les restaban importancia dejándolas a cargo de las clérigas de la iglesia católica, como si de un convento se tratara.

La instrucción fue durante un año calendario ya que en 1954, tuvo cabida la primera celebración de mujeres graduadas de policía, sin embargo, el impulso obtenido se minimizó dejando inócua la posibilidad de que otro grupo de mujeres se lograra incorporar a la institución y solo después de 22 años -el 07 de abril de 1977- se incorporó el segundo primer grupo de mujeres de cara a las labores administrativas, graduándose en 1981 como la primera promoción de oficiales femeninas dentro del cuerpo de la Policía Nacional. Esta segunda incorporación fue realizada en la Escuela de Cadetes de Policía Francisco de Paula Santander, asumiendo labores administrativas, pero con posibilidades de continuar su carrera pública para ser agentes profesionales o suboficiales (Torres Arias, 2018).

Inicialmente, sus labores fueron minimizadas ya que únicamente las mujeres podían laborar en las áreas administrativas y fue solo, con el pasar del tiempo que se extendió su campo de acción al “incursionar en la vida pública” en fondos relacionados a la protección de los infantes expandiéndose a espacios y oportunidades distintas como actividades de vigilancia, trabajo comunitario, tránsito y apoyo a las diferentes especialidades nacientes en la Policía Nacional como

respuesta a las continuas transformaciones culturales, políticas y sociales del país en temas de seguridad, criminalidad y conflicto armado.

Posteriormente, fueron incluidas en los grupos de antinarcóticos y el Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD) como resultado de dos grandes hechos en la historia de violencia en Colombia: El bogotazo (1948) y el ataque al municipio de Marquetalia (1964), en el marco de la delicada relación que tenía el gobierno estatal con los capos del narcotráfico; a raíz de eso, la institución tuvo un cambio hacia la militarización (1953), en aras de lograr eliminar la corrupción dentro de la institución, fortalecerse y entrenarse en este ámbito y fue por ello que, “el rol y representación de la mujer policía estuvo orientado específicamente en la lucha contra el narcotráfico, reconociendo su valor fundamental a partir de las estrategias de inteligencia e infiltración realizadas para la desarticulación de bandas criminales y la captura de cabecillas de la droga”.

Para el año 2018, se registraron aproximadamente un poco más de 16.000 uniformadas, números que no igualaba a la totalidad de los agentes activos a nivel Nacional; incluyendo como grados de mayor rango a una subdirectora y dos generales y de acuerdo con los reportes oficiales, el personal femenino continuó desempeñado funciones exclusivas en las áreas administrativas y en los grupos de antinarcóticos y el Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD) (Contreras Ruvalcaba & Rozo Paz, 2018).

Lo cierto es que, se evidenció un pequeño avance frente a la lucha por la desigualdad de género y la discriminación contra la mujer al haberse logrado después de décadas su incorporación en las filas de la policía y, por otro lado, se hizo resistencia al favoritismo sobre las “masculinidades hegemónicas” que se sostuvo o se sostiene en estos espacios netamente dirigido por hombres hacia hombres. Lo primero, dio resultado la integración de género, arduo trabajo de tolerancia, la lucha

por la discriminación y la equidad; adicionalmente, la misma institución ha reconocido que la presencia femenina de alguna forma ha ayudado a mantener el orden internamente y que su presencia convirtió las experiencias con la sociedad en un espacio de confianza, mejor lenguaje corporal y de atención.

Pese a que estos cambios institucionales fueron bien recibidos, fueron más los beneficios recibidos por la institución, ello no significa que se haya subsanado en su totalidad los actos de discriminación o de violencia que aún pudiese predominar, pero permitió valorar las fortalezas y el espacio propicio para generar un engranaje dentro de una esfera de tolerancia, respeto y colaboración.

En el momento en que se permitió que la mujer tenía derecho a mantener una vida activa dentro de la esfera pública y sus intenciones de incorporarse a la Policía Nacional no fue una situación bien recibida por parte del personal que tuvo que vivenciar las políticas institucionales de inclusión y a su vez, un gran desafío para la institucionalidad al procurar mediar y regular el poder dominante de cada uno de sus integrantes y de esta forma, evitar la confrontación y vulneración de derechos laborales y fundamentales de las nuevas integrantes.

Aunque se visibilizaba mayores obstáculos con toda esta reforma, se dieron avances sobre el reconocimiento de valores y ventajas en los distintos esquemas de acción en relación con cada género para lo cual se elaboraron estrategias que conllevaran a realizar una división del trabajo con enfoque a “masculinizar el cuerpo femenino”, dado que en un inicio sus labores se reflejaban como secretaria y los hombres con todo lo que correspondiente a la seguridad pública.

La conceptualización “masculinización del cuerpo femenino”, se enfocó en eliminar u ocultar rasgos que efectivamente lograran a simple vista observar la fisionomía de la mujer, siendo las mismas policías quienes ocultaban su feminidad bajo uniformes que mermaban sus atributos,

desmaquillaban sus rostros y hablaban con un tono de voz fuerte; en pocas palabras, minimizar sus rasgos femeninos. Podemos deducir de esta postura que, el personal femenino lo asumió desde la época de integración como una necesidad o estrategia para encajar dentro de la fuerza pública, sobre todo por la presencia de sus compañeros, que evidentemente prevalecía dentro de las filas de esta institución. La intención de masculinizar el cuerpo fueron acciones tomadas como absurdas, toda vez que, dependía de la instrucción impartida por la institución a sus integrantes masculinos llegar a la aceptación de todos estos cambios institucionales y no, buscando la manera o los medios para degradarlas laboralmente, discriminarlas por ser mujeres y ocultándolas socialmente. Estas prácticas se volvieron muy comunes debido al machismo intrínseco que existió y que conllevó a tomar acciones que las camuflaran entre los demás y poder recibir una instrucción medianamente igualitaria.

En este punto, se trae a colación lo señalado por la escritora Sirimarco (2009) dentro de su libro “Una etnografía del proceso de incorporación a la institución policial”, quien señaló que, el cuerpo femenino tuvo que realizar un cambio de su identidad con el fin de lograr equilibrar la competencia dentro de la institución y que, de igual forma, el personal masculino, tuvo que cambiar o transformar su mentalidad machista, llevado a la “feminización” para lograr ese cambio; sin embargo, el personal que evidenciara doblegarse frente a esta concepción, era y es duramente castigado por sus mismo compañeros lo que era muy normal cuando no lograban realizar una labor, eran tildados de afeminados entre otras peyorativas direccionadas a la feminidad, reconocido por la historia de portar la imagen de debilidad e incapacidad (Torres Arias, 2018).

Como se ha venido manifestando, las funciones de los miembros de la Policía Nacional desde su cimiento ha sido una labor direccionada al género masculino, lo que enmarca distintos factores expresados a lo largo de la historia y que claramente segregaron la participación de la mujer en

labores que han sido desempeñados por su sexo opuesto. Estos factores generadores de desigualdad, se encuadraban por el papel que desempeñó cada uno dentro del núcleo familiar y los prejuicios sociales; con el tiempo se sumaron otros factores como su fisionomía y las posibles consecuencias laborales presentadas al momento de ser incluidas en relación a las “responsabilidades” familiares, además de los “obstáculos estructurales que enfrentan las estrategias de inclusión para garantizar espacios libres de discriminación y de relaciones de dominación”, al interior de las instituciones estatales. (Contreras Ruvalcaba & Rozo Paz, 2018).

En este punto, se trae a colación el pensamiento y estudio de autores como Connell, al referir que, subsiste un concepto relacionado a los ya expuestos y es “relaciones de género”, entendida como las “relaciones entre personas y grupos que se establecieron a partir de las construcciones sobre cuerpos sexuados y que organizan la práctica humana” y que por tanto, pueden determinar la “distribución entre géneros y condicionan la identidad de los individuos dentro de un grupo social”, teniendo presente que, este tipo de relaciones son inconstantes, ya que dependen del contexto histórico en el que se presenten y de los distintos estadios de la vida que se encuentren vivenciando.

Del concepto de “relaciones de género”, se desprende el de la “masculinidad”, conocido o entendidos como “proceso de relaciones de género para construir el “ser hombre””, “procesos que conforman “bloques institucionalizados” que permiten ubicar como los sujetos se posicionan de acuerdo a las normas imperantes de género”; por tanto, la masculinidad es un concepto que se logra categorizar “hegemónico”, lo que “refiere al conjunto de prácticas que se establecen como preferentes en lo masculino y, aunque no de manera obligatoria, permiten su dominación sobre lo femenino” (Contreras Ruvalcaba & Rozo Paz, 2018).

Consecuentemente, autores como Dodsworth y Beasley, nos recuerdan que, la historia nos ha resaltado que las actividades de “gobernanza y disciplina” eran actividades propias del hombre, de la cabeza de familia y para ello estaban destinados en su crianza; en el caso colombiano, es eminentemente claro que la labor policial es un trabajo de fuerza, valentía, rudeza y claro ejemplo del favoritismo sobre las masculinidades hegemónicas y excluyentes de los modos femeninos.

Actualmente, se evidencia este tipo de rezagos, teniendo en cuenta los datos estadísticos obtenido por las Naciones Unidas, teniendo en cuenta que en el mundo entero existe un poco menos de la mitad de la población actual integrada por mujeres, es decir que, nos encontramos a nada de lograr una igualdad entre hombres y mujeres a nivel mundial; por otro lado, de acuerdo a los datos estadísticos del DANE en Colombia la población se encuentra dividida de la siguiente manera: Hombres 49.2% y Mujeres 50.8%, aunque estas cifras no desequilibran la balanza, en Colombia existe más mujeres que hombres y en la institución de la Policía Nacional, el personal femenino no supera ni el 10% del personal activo; para dejar un panorama anticipado, se trae como referencia, las estadísticas trimestrales para el año 2017 que realizó el Centro de Observación Prospectivo de la Dirección de Talento Humano de la Policía Nacional al aportar que de 7.426 Oficiales tan solo 1.557 son mujeres o de 131.027 del personal a nivel ejecutivo 13.038 fueron cargos designados a mujeres; claramente, con las cifras traídas a contexto, reflejan una desigualdad frente a la equidad laboral dentro de la institución.

Es decir, pese a que se haya incursionado en evolucionar frente a los prejuicios que arrastran las costumbres es evidente que no se han superado a un 100% de su capacidad, porque aún se refleja desigualdad en el personal activo, muchos menos cuando tratamos sobre los cargos de mando y decisión. Obligatoriamente, la inclusión que se ha venido señalando dentro de la institución, no tendría o reflejaría un éxito si la misma no lleva consigo un cambio institucional real y

determinante, para que a futuro se evidencie cambios significativos y sobre todo positivos, dejando de lado la errónea subordinación y denigración, lo cual podría ser un gran ejemplo dentro de todos los ámbitos sociales, sobre todo los más conservadores.

Es así como, pronto evidenciaremos si la institución ha realizado los cambios estructurales necesarios para que la discriminación y el rechazo por parte del personal masculino cese y, sobre todo, la existencia de las mismas condiciones laborales sin distinción o favoritismo.

Viendo todos los elementos antes mencionados, la incursión de la mujer policía no ha sido un camino fácil, por el contrario, se han encontrado con infinidad de obstáculos, pero que, contra cualquier disposición han venido escalando dentro de las grandes esferas de mando y de decisión que se presumen dentro de la institucionalidad, lo que demuestra que la brecha que antes existió con cientos de kilómetros, cada vez más se ha ido resanando y minorizando, pero que, aún falta demasiado camino para lograr un resultado positivo.

IV. Conclusiones del capítulo:

1. La lucha feminista fue la explosión social que desató el “fenómeno de la inclusión”, permitiendo un espacio amplio al reconocimiento por parte de la sociedad y del Estado frente a la existencia del derecho de igualdad de género dentro de los sectores públicos, sociales, privados y educativos.

2. El concepto feminista fue la voz de alivio, la voz de muchas, que, aunque fue rogado, luchado y costo sangre, quienes lo iniciaron nunca se rindieron; pese a la falta de inmediatez de la sociedad en aceptar; con el tiempo surgió la conciencia colectiva materializándose en la normatividad, lenta la transición, pero contundente sus resultados.

3. Conceptos como “igualdad de género, relaciones de género y la masculinización hegemónica”, son conceptos claves para entender las relaciones entre hombre y mujeres dentro de

la Policía Nacional y, sobre todo, la transición institucional que se tuvo que implementar y que aún se encuentra en estado de construcción, toda vez que, no podemos evitar señalar que, esta institución fue creada por hombre, por un patriarcado y costumbres religiosas, por tanto, la transición ha sido lenta, pero se ha mantenido, porque, lo cierto es que, las instituciones deben evolucionar al unísono que la sociedad.

4. Pese a que, fue con la constitución política de Colombia de 1991, donde se ordenó la estructuración de la Policía Nacional, estos cuerpos armados estatales fueron claves dentro de la época de la violencia y bipartidista que resultó en el siglo XX; sin embargo, los mismos ya habían sido conformados desde finales del siglo XIX, con otros conceptos y propósitos.

Capítulo 3. Identificación de las brechas de género en la Institución de la Policía Nacional Colombiana.

En este capítulo encontraremos el análisis investigativo de los dos capítulos anteriores, soportado con bases en datos de la Policía Nacional, el DANE y trabajos de investigación estadísticos que indirectamente aportan al desarrollo del objetivo específico de este capítulo, el cual se titula “Identificación de las brechas de género dentro de la Institucionalidad de la policía Nacional” que se declina a hechos con falta de igualdad, oportunidad laboral, equidad y bienestar, con el fin de concluir en la formulación de un diagnóstico, implementación de estrategias y las conclusiones respectivas.

Actualmente, la inclusión del personal policivo dentro de la institucionalidad no media en diferencias de género, pese a que, su objetivo es prácticamente el mismo, enfocado inicialmente en sacar de la vida civil a una sociedad determinada para “convertirse en sujetos policiales”, compartiendo experiencia idénticas y similares, moldeados a uso y semejanza de los fines esenciales de la institución, claro está, bajo las variantes de acuerdo al papel o rol determinante que asuman dentro de la institución; sin embargo, de acuerdo con Sirimarco, (2004), esa transición inicial, no es ajena la “superación de pruebas, desafíos, basados en la humillación, malos tratos y donde físicamente son sometidos a entrenamientos y marcaciones”, porque, este tipo de instrucción tenía como fin romper o desaferrarse al pasado; la autora cita en su artículo a Víctor Turner (1988), quien sostiene que:

“las pruebas y humillaciones (...) a las que se somete a los neófitos representan en parte una destrucción del estatus previo y en parte una mitigación de su esencia con el fin de prepararlos para hacer frente a las nuevas responsabilidades(...). Se les tiene que demostrar que no son más que arcilla o polvo, pura materia, cuya forma es moldeada por la sociedad”.

Es importante resaltar en este punto de vista e interpretación que la autora Mariana Sirimarco, realizó un análisis argumentativo del lado oscuro de la instrucción policial, como los menciona “neófitos”, no justificando ese tipo de instrucción, sino también, desmenuzando el significado o la intención con la que actuaban los superiores, instructores y/o decentes, siendo precisamente, desligar a los nuevos integrantes de sus vidas pasadas, sus familias y costumbres, imponiéndoles la lealtad y fidelidad a la institucionalidad y ordenes que allí repartieran y pudiesen recibir.

Por otro lado, actores como Fernández Marrón, (2017), señalan que: “los primeros años de instrucción policial se encuentra inicialmente un manejo práctico de las armas, la preparación física, las reglas de urbanidad, el comportamiento ante el público, las buenas costumbres, la higiene y el aseo individual”, es decir que, el sujeto de estudio es instruido para aprender y actuar como un todo, en unidad, bajo unos principios y valores que se destacan sobre el fundamento de la creación de la institucionalidad, es decir, sobre unos verbos rectores a los cuales deben guardar fidelidad y lealtad.

Ahora bien, la actuación o la labor de policía se enfoca en distintas funciones dependiendo del grado que ostente sus integrantes, es decir que, pueden desempeñarse en múltiples tareas de acuerdo con los perfiles profesionales, frente a las distintas áreas sociales y atención de la ciudadanía y/o administrativamente. Sin embargo, de acuerdo con el capítulo inmediatamente anterior, los datos aportados obtenidos por el DANE para el año 2018, el personal femenino se encontró en un porcentaje notoriamente inferior en relación con el porcentaje masculino, datos que en la actualidad no han variado considerablemente, surgiendo la necesidad de conformación de un área encargada de propender la igualdad de oportunidades con enfoque de género dentro de la Institución de la Policía Nacional calificada de suma importancia, estrategia que se podría con el tiempo verse reflejada dentro del conglomerado de las Fuerzas Armadas.

No basta con proponer la creación de un área encargada de la igualdad de oportunidades con enfoque de género dentro de la Institución de la Policía Nacional, sino que, esta debe estar coadyuvada de todas las áreas administrativas de mando existentes dentro de la institución, toda vez que, la participación de la Subdirección General, Inspección General, Dirección de Seguridad Ciudadana, Dirección de Talento Humano, Dirección de Protección y Servicios Especiales, Dirección Nacional de Escuelas, Dirección de Sanidad, Oficina de Planeación, Dirección de Bienestar Social, Dirección de Incorporación y Escuadrón Móvil Antidisturbios, serían de gran apoyo y enriquecimiento para evaluar las distintas situaciones que el personal femenino pueda haber experimentado como en temas de violencia de género, discriminación, acoso laboral u otros componentes denigrantes hacía la mujer por ser mujer.

La creación de una coordinación en cabeza de una mujer en representación de todo el personal femenino se mantendría como un ideal para realizar el seguimiento respectivo, juicioso, disciplinado y clara, bajo un enfoque de género, en donde se atiendan todo este tipo de problemáticas señaladas y las que pueda surgir a la medida en que se realicen las denuncias o quejas respectivas. La intención siempre será, crear un ámbito de mayor confianza, compromiso y resguardo para aquellas teniendo la oportunidad de activar este mecanismo sin temor a obtener correctivos negativos por parte de sus compañeros o superiores por el hecho de denunciar, muy por el contrario, este servicio fortalecería la confianza del personal femenino frente a la institución por el hecho de ser apoyadas y no estigmatizadas al elevar su voz; lo anterior, en situaciones hipotéticas y no bajo afirmaciones.

El enfoque de género, tomado como uno de los principios base de este trabajo de investigación y que consagra en parte o todo, lo que se ha venido exponiendo, también fue tema de debate en Estados como Suecia en 2014, proclamando e informado al mundo su conformación como el

primer gobierno que se declara feminista, con un enfoque radical diferente al que se venía ejerciendo, visibilizando a los medios internacionales que los problemas de género, son problemas acuñados en cada continente del mundo entero y que los mismo deben ser tomados con el mayor respeto, compromiso y responsabilidad de las instituciones matriz de cada estado (Stevens Martínez, 2018).

La materialización y ejecución de este tipo de directrices en países Latinoamericanos como Colombia, conociendo sus costumbres conservadoras y faltos de tolerancia a los cambios que la misma sociedad ha venido evidenciando, se consagraría como una labor titánica, al pretenderse realizar una observación generalizada de los procedimientos y estructura institucional actual, referente al tema, sin irnos a la historia, toda vez que, esta terminología es nueva y su aplicabilidad ha sido visibilizada en Colombia desde aproximadamente hace una década.

Actualmente contamos con un instrumento internacional conocido o titulado como el “Manual para la realización de diagnóstico institucionales de género”, desarrollado en el marco de la Federación Iberoamericana del Ombudsman -FIO-, creado con asesoría técnica y acompañamiento de Cooperación Alemana y las defensorías del pueblo de Argentina, Bolivia, Costa Rica, España y Puerto Rico tenido como herramienta fundamental aplicable para la generación o promulgación de políticas públicas en busca de la transversalización del enfoque de género por parte de los estados, comunidades, agremiaciones, sectores y entidades públicas o privadas, entre otros.

De este instrumento jurídico y social, se busca mediante “el análisis de la cultura organizacional, los recursos humanos, financieros y materiales con criterio de género, considerando factores y actores externos e internos en la población objeto” (Federación Iberoamericana del Ombudsman, 2014), con el fin de mejorar las políticas de cara a la igualdad de

género en procura de poder establecer el grado o porcentaje transversal sobre este tema en la Policía Nacional desde sus diferentes ámbitos de gestión.

Para el desarrollo del presente análisis, contamos con los siguientes subcapítulos: 1.) Análisis sobre las fortalezas, oportunidades y debilidades en el marco de la institucionalidad en relación con las igualdades y desigualdades de género; 2.) Cultura Institucional y forma de direccionamiento; 3.) Enfoque de Género en la Policía Nacional; 4.) Principales Vulneraciones determinados del trabajo de investigación y sus respectivas conclusiones.

Actualmente, dentro de la Policía Nacional no se identificó la existencia de parámetros estandarizados y criterios con principios en aras de promover la igualdad de género, suficientes para atender las necesidades del personal femenino, sin que ello signifique la exclusión del personal masculino; toda vez que, no ha salido de la esfera de lo empírico, impidiéndose realizar un compilado estratégico frente a las posibles soluciones parciales y temporales de las problemática que refiere el término de desigualdad e inequidad encontrándose constantemente enfrentado el género “Mujer” dentro de la misma Institución, o por fuera de esta en términos de la atención de los requerimientos ciudadanos.

I. Análisis sobre las fortalezas, oportunidades y debilidades en el marco de la institucionalidad en relación con las igualdades y desigualdades de género.

Para el desarrollo del presente subcapítulo nos enfocaremos en la matriz FODA, que busca realizar un análisis interno estructural de la Policía Nacional, con el fin de diagnosticar, visualizar y determinar las estrategias “oportunas y eficientes” para una mejora institucional. Para ello, se hará uso de cada componente de su acrónimo, siendo estas: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades aplicadas a factores internos y externos, como: 1.) los servicios equitativos; 2.) Ascenso y salario; 3.) Criterio de mando; 4.) Percepción cultural; 5.) Aceptación de género; 6.)

Incorporación y formación; 7.) Beneficio y estímulos; 8.) Familia; 9.) Trato inadecuado y acoso; 10.) Infraestructura y logística; 11.) Respaldo jurídico y trámites documentales; 12.) Restricciones medicas generan discriminación.

La información que se utilizará corresponde a un trabajo adelantado y realizado por la Policía Nacional para dar cumplimiento en el marco del Acuerdo de Cooperación suscrito entre la Policía Nacional de Colombia y la Policía de Suecia con el objetivo principal de “Fortalecer el servicio de policía para la construcción de una paz estable y duradera” y en cumplimiento a la resolución No.00937 del 10 de marzo de 2016 “Por la cual se establece el manual de funciones para el personal uniformado de la Policía Nacional, la metodología de evaluación para el perfil de los cargos y se derogan unas disposiciones”, en donde debían identificar el ajuste de los funcionarios a los cargos que en la actualidad ocupan o que podrían ocupar en el futuro bajo un ejercicio de análisis ocupacional, cruzando el perfil del cargo con el conjunto conocimientos (educación y formación para el trabajo) y cargos ocupados (experiencia) por el funcionario, datos que se encuentran en el Sistema de Información para la Administración del Talento Humano (SIATH) para identificar con las disposiciones de dicha resolución si existe igualdad para mujeres y hombres de la institución.

Para el año 2019 funcionarios de la institución recolectaron una información con base a una encuesta de igualdad de oportunidades de género, identificando más de 11 grupos focales conformados por hombres y mujeres con el fin de generar inclusión y ser equitativos frente a los resultados que pretendieron en su momento; además, dando cumplimiento a los objetivos de visibilización de brechas y desigualdades de género para mujeres y hombres uniformados y con el fin de determinar en qué medida se desarrolla la igualdad de oportunidades de género en la Policía Nacional de Colombia y de esta manera lograr establecer las líneas de acción pertinentes.

La recolección de información fue a partir de un instrumento de encuesta de 20 preguntas, direccionadas a diferentes unidades policiales, las cuales fueron: Metropolitana de Bogotá, Barranquilla, Bucaramanga, Pereira, los Departamentos de Policía de Atlántico, Santander, Risaralda y las Escuelas de Policía “Miguel Antonio Lleras Pizarro” y “Gonzalo Jiménez de Quesada”; el instrumento fue dado a conocer aproximadamente a 957 funcionarios de la policía dando como resultado la existencia de la desigualdad de género.

De acuerdo con los datos de la policía Nacional, la efectividad de la encuesta fue de un 95%, con margen de error del 05%, en donde se contó con tres secciones: 1. Caracterización de la población uniformada encuestada; 2. Igualdad de Género; 3. Igualdad de Oportunidades de Género.

Ahora bien, se realizará una descripción de cada uno de los componentes de la matriz FODA, en atención a las categorías variables antes descritas:

Tabla 1

Servicios equitativos con relación a la igualdad de oportunidades de género

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Mujeres y hombres están en la capacidad de realizar las mismas actividades.	Revisar las habilidades, capacidades y destrezas que se requieren en determinado cargo, independiente si es mujer u hombre.	En los grupos de Infancia y adolescencia no hay paridad entre mujeres y hombres uniformados.	
En los grupos operativos (ESMAD ¹ y GOES ²) realizan los mismos servicios mujeres y hombres.	Verificación para que en los diferentes servicios asista la totalidad del personal apto.	Los hombres uniformados tienen mayor probabilidad de asumir la asignación de vehículos y/o motocicletas institucionales.	En el personal del nivel ejecutivo el 91 % son hombres y el 9% mujeres.
La mujer ha demostrado que se puede desempeñar en diferentes cargos.	Distribución equitativa de las cargas laborales para mujeres y hombres.	Existe aumento de participación femenina en grupos delincuenciales, evidenciando que en MNVCC ³ hacen faltan mujeres uniformadas para cumplir el art. 159 del C.N.P.	
Se establecen criterios de evaluación en la concertación de la gestión por parte de mandos iguales para mujeres y hombres.	Existen estaciones de Policía que no cuentan con la presencia de mujeres uniformadas.	La institución contó para el 2019 con 144.363 uniformados profesionales de policía; 13.997 son mujeres (10%) y 130.366 hombres equivalente al (90%).	En las relaciones laborales de mujeres y hombres se presentan conflictos por competencias de beneficios y cargos asignados, en especial las mujeres por tener menor representación.

¹ ESMAD: Escuadrón Móviles Antidisturbios.

² GOES: Grupo Operaciones Especiales.

³ MNVCC: Metodología de trabajo del servicio de policía orientada a la identificación y solución de las problemáticas y manifestaciones de violencia y criminalidad que atentan contra la convivencia y seguridad ciudadana en el contexto urbano y rural.

Las funciones de los cargos están establecidas en las tablas TOP de acuerdo con el perfil requerido y no por cuestión de sexo.	Permitir que las mujeres laboren en grupos y cargos operativos.	Las mujeres que llegan al MNVCC son ubicadas en el cargo de información de los CAI ⁴ .	
Las mujeres y hombres que trabajan en el MNVCC desempeñan las mismas funciones y cumplen con los tres turnos de vigilancia establecidos.	Los medios de comunicación hacen mayor reconocimiento a las labores desempeñadas por parte de las mujeres en el MNVCC.	Incumplimiento de la Resolución No. 06665 de 20 de diciembre de 2018 en su art. 9 en donde se establece que el personal de oficiales y nivel ejecutivo egresado de las escuelas de formación no podrá ejercer labores administrativas dentro de los dos (2) primeros años de servicio.	
Los traslados en línea son iguales para mujeres y hombres que cumplan con los requisitos exigidos.		Existe desigualdad de género en cargos operativos dando prioridad a los hombres uniformados y en los cargos administrativos a las mujeres.	
Establecer las patrullas del cuadrante mixtas en el MNVCC.		Mujeres y hombres encuentran desequilibrio en la asignación de responsabilidades, ya que se sobrecarga al personal uniformado que tiene mayor rendimiento laboral en especial a las mujeres por la inferioridad en números.	

Fuente: Autoría propia.

⁴ CAI: Comandos de atención Inmediata.

Dentro de la categoría que nos preside, es evidente que a nivel institucional existen avances que fortalecen indudablemente el trato hacía la mujer policía; sin embargo, aún persisten respecto de las funciones otorgadas al personal femenino al considerarse como un ser débil y por ello, su campo de acción no se asemeja al del personal masculino; adicionalmente, existe factores externos que no permiten un incremento considerable frente al número de personal femenino vinculado notándose una gran brecha numérica para el año 2019 y que definitivamente no cambia considerablemente para el 2021 como más adelante se indicará.

Como se indicó en el aspecto de Oportunidades, encontramos que existen inconformidades y la necesidad de generar mayor esfuerzo para equiparar la carga laboral sobre todo en los grupos operativos.

Tabla 2.

Ascenso y salario

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
El salario asignado por grado es igual para mujeres y hombres.		Del salario de los uniformados hay que destinar un presupuesto para gastos propios del servicio puesto que no lo sule la institución (se realiza una captura hay gastos de fotocopias, alimentación del capturado, arreglos de las motocicletas y vehículos institucionales)	
En el MNVCC se evalúa con criterios de igualdad mujeres y hombres.			

Fuente: Autoría propia.

La institucionalidad, aunque ha aunado grandes esfuerzos se muestra débil en otros aspectos por la falta de garantías laborales, sobre todo salariales, siendo injusto que los uniformados tengan que cubrir gastos adicionales propios del servicio que prestan a la misma institución y a la ciudadanía con base a la vinculación laboral.

En el ítem de debilidades, podemos apreciar que este factor interno e institucional a la luz pública puede influir en la sociedad civil apta y en cumplimiento de los requisitos, negándose a intentar postularse o participar dentro de las convocatorias nacionales, sin sumar a ello, la negativa imagen que tiene la institución por la falta de credibilidad.

Tabla 3

Criterio del mando

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
	Realizar una distribución equitativa a nivel nacional de las mujeres, en atención a las necesidades del contexto social de cada región.	Paternalismo por parte de los comandantes con el personal de mujeres, sobreprotección que genera conflicto con los integrantes del grupo de trabajo.	Se subestima a la mujer para desempeñar cualquier actividad operativa o de vigilancia, existiendo carencia en la confianza y la oportunidad que se le da a la uniformada para asumir el rol en el MNVCC; los comandantes no permiten que la mujer haga parte de las patrullas y prefieren que labore en las oficinas.
		En la especialidad de tránsito y transporte (UNIR-SIPOL) no permiten la vinculación de mujeres.	Discriminación por parte de los comandantes a las parejas que están conformadas por (oficial y nivel ejecutivo), trasladándolos de unidad a lugares diferentes.

		Falta de oportunidad de las mujeres y hombres que laboran en la vigilancia para presentarse en una especialidad (formatos con el apoyo del comandante), quien no apoya para no descapitalizar el MNVCC.	Trato y lenguaje inadecuado por parte de los mandos con el personal subalterno, genera discriminación y maltrato a mujeres y hombres uniformados.
		En algunos esquemas de protección no se permite el ingreso de mujeres.	El porcentaje de mujeres en cargos de toma de decisiones no es representativo en la institución y en la sociedad.
		Se tiene en cuenta la apariencia física de la mujer para desempeñar roles (secretarias, ayudantes, protocolo) dentro de la institución.	

Fuente: Autoría propia.

Es un caso bastante particular, por que como se ha venido manifestando es evidente que la institución ha sumado esfuerzos para lograr una igualdad y equidad en relación a todo su personal, sin embargo, la falta de instrucción frente a la aceptación de cambios sociales por parte de los superiores como la falta de tolerancia respecto a la inclusión del personal femenino y que deberían ser parte de los cambios sociales e institucionales, desde este punto de vista se podría intuir que persisten casos de discriminación y acoso laboral, sobre todo por parte de los superiores.

Tabla 4*Percepción cultural*

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
	Por la contextura y anatomía de mujeres y hombres, el uso de la fuerza en el servicio de policía es diferente.	Las mujeres tienen una representación baja, lo que genera preferencias a algunas por parte de los comandantes.	Los hombres en las patrullas de vigilancia no se apoyan en la mujer por considerarla una carga.
		Se estigmatiza a la mujer y a los miembros de la comunidad LGTBI sin tener en cuenta que todos tienen las mismas capacidades.	Se percibe que la mujer es débil, mediadora, tolerante y la cara amable que debe ser ubicada en labores administrativas, mientras que el hombre se considera fuerte, intolerante, agresivo, desordenado, machista y debería ser para labores operativas.

Fuente: Autoría propia.

Los rezagos machistas y connotaciones indudablemente hacen presencia en contra de las uniformadas, catalogándolas de “débiles” y poco útiles a la hora de ejercer funciones de campo u operativos; Estas debilidades afectan que las mujeres puedan desempeñarse laboralmente de forma eficaz y en procura de sus deberes y obligaciones. No es aceptable que en pleno siglo XXI, persista la discriminación a miembros de la comunidad LGTBI dentro de la misma institución, más aún cuando estos actos que vulneran los derechos humanos provienen de los mismos integrantes y sobre todo de los superiores.

Tabla 5*Aceptación de género*

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
Actualmente se ha evidenciado dentro de la institución un avance significativo en la mejora del trato igualitario para mujeres y hombres.			
Hay personal uniformado de la institución que relaciona que en la prestación de servicios hay una equidad en determinados cargos.			
En la institución ha evolucionado la aceptación de la mujer en diferentes roles.			

Fuente: Autoría propia.

Como se ha venido señalando, es evidente la existencia de una evolución institucional frente a la igualdad de género, situación que se ha venido resaltando a lo largo de este análisis, pero no se deja de lado que aún persisten falencias institucionales y de sus integrantes, lo que hace dudar del verdadero cambio, sobre todo de quienes “instruyen” igualdad, por tanto, difícilmente se llegará a una aceptación absoluta.

Es decir, el cambio absoluto debería evidenciarse de adentro hacía afuera, si la institución no ve reflejado los cambios institucionales, estructurales y correctivos en sus mismos miembros, nada se está logrando.

Tabla 6

Incorporación y formación

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
La prueba física que se realiza trimestralmente es de obligatorio cumplimiento para mujeres y hombres uniformados.	Diseñar un perfil profesional para el conocimiento del personal de aspirantes que desea ingresar a la institución.	La vinculación a grupos operativos predomina para hombres uniformados y en las direcciones administrativas se da prioridad a las mujeres.	El porcentaje de ingreso de es bajo en relación con el hombre, no se revisan las capacidades de los aspirantes sino el cumplimiento de la cuota por sexo.
El pensum académico en las escuelas de policía es igual para mujeres y hombres estudiantes.	Incluir en el pensum académico capacitación en igualdad de género y defensa personal para mujeres y hombres, de igual manera que se multiplique para el personal profesional de la institución.	Existe desigualdad de género en las escuelas de formación de patrulleros al no implementarse la educación mixta y en las disponibles mixtas no interactúan, creando distanciamiento entre mujeres y hombres.	Falta capacitación para los hombres uniformados en temas de prevención y protección a Niños, Niñas y Adolescentes.
Los requisitos son los mismos para realizar proceso de incorporación de mujeres y hombres.	Todas las convocatorias y en las diferentes categorías deben ser incluyentes (mujeres-hombres).		
Existe igualdad en la participación de los grupos étnicos.	Incluir en el pensum académico capacitación en educación financiera en las escuelas de formación para mujeres y hombres.		

	Capacitación en manejo de armas no letales para mujeres y hombres.		
	Orientar al aspirante desde el inicio de incorporación sobre la misionalidad, funciones y actividades que desempeñaría como profesional de policía y así evitar la deserción.		
	Ajustar el proceso de incorporación evaluando las competencias del ser, saber, hacer y saber hacer de los aspirantes, sin tener en cuenta las cuotas por sexo.		

Fuente: Autoría propia.

Pese a los cambios institucionales, el mismo personal masculinos se encarga de disminuir el papel de la mujer policía encasillándolas bajo la condición de “débil”, actos discriminatorios apoyados por los mismos superiores y mientras esa cultura persista no se evidenciará los cambios estructurales y normativos, si quienes las deben poner en práctica no lo hacen.

Tabla 7*Beneficios y estímulos*

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
En los servicios de salud la atención es igualitaria por sexo.	Las condecoraciones y las oportunidades de comisiones de estudio y/o al exterior otorgadas en la institución requieren un proceso de selección objetiva que permita una asignación equilibrada entre mujeres y hombres, donde se tenga en cuenta el personal del MNVCC.	Incrementar el apoyo psicosocial para mejorar la salud mental de los uniformados en todas las unidades policiales.	
Participación en las actividades de recreación, deporte y cultura.	Establecer criterios de igualdad en la autorización de permisos para mujeres y hombres con el fin de asistir a reuniones de colegio, citas médicas y situaciones especiales con los hijos.	Gestionar convenios con colegios y universidades para la educación de las mujeres y los hombres uniformados y los hijos.	
Atención psicosocial para el personal uniformado.	Los oficiales en todos los grados disfruten de los horarios flexibles, tardes administrativas, deportivas y asistir a las citas médicas programadas.	Falta de actividades de bienestar y calidad de vida familiar que incluya en su totalidad el personal de la institución.	
En los colegios de la institución la atención es igual entre las categorías.	Verificar que los beneficios que otorga la institución sean equitativos para mujeres y hombres, llegando al personal que labora en las unidades operativas.	Reducir la atención preferencial en el hospital central de la policía donde se marca la diferencia entre categorías.	
	Aprovechar las formaciones del personal para exaltar la labor prestada por parte de mujeres y hombres uniformados.		

	A la mujer uniformada se le otorga permisos (día de la madre, de la mujer, de la secretaria, tarde administrativa, citas médicas) y a los hombres no se les autoriza (el día padre, del hombre y del secretario).		
--	---	--	--

Fuente: Autoría propia.

Pese a las notorias fortalezas, persisten las debilidades y la falta de implementación de oportunidades en la mayoría de las áreas denotando las desventajas laborales y desigualdades que apremian al género femenino, no solo sobre lo estructural, sino también en la parte educativa y ejecución de las funciones que se ven desequilibradas, de acuerdo con la información recopilada.

Tabla 8

Familia

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		La responsabilidad de la familia y los hijos culturalmente se encuentra asignada a las mujeres, por tanto, en la institución no se ve necesario otorgar permisos y espacios a los hombres para la atención de la familia, especialmente a los uniformados que son padres cabeza de familia.	

Fuente: Autoría propia.

Dentro de la categoría que nos preside, continua una brecha inmensa entre géneros, sobre todo en la esfera familiar y personal, no solamente por la condición de madre, aunque en este caso es positivo, pero la percepción que se maneja continúa siendo demasiado machista, únicamente con afirmar que los temas de hogar son de la mujer.

Tabla 9

Trato inadecuado y acoso

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
	Existe la línea (155) y la ruta de atención para la mujer en casos de violencia basada en género (VBG), abierta a toda la población colombiana.	Comentarios deshonrosos y falsos de las mujeres que tienen empatía con los hombres uniformados.	Existe bullying por la orientación sexual (homosexuales, bisexuales) por parte de funcionarios de la institución.
			Se identifican situaciones de riesgo en acoso laboral y sexual hacia mujeres y hombres, evidenciando mayor número de casos hacia las mujeres.

Fuente: Autoría propia.

Dentro de la categoría que nos preside, es un punto bastante necesario de tocar e influye directamente con una de las conclusiones que este capítulo se pretende manifestar y es respecto a la falta de áreas o dependencia con funciones especificar para lograr atender casos especiales que sea propios de discriminación, acoso sexual, violencia de género entre otros; toda vez, que la línea de atención que

se encaja en “oportunidades” es visible para la sociedad civil en general y no frente a situaciones que se puedan presentar al interior de la institución.

Tabla 10

Infraestructura y logística

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
En la institución la logística (medios de comunicación, vehículos, motocicletas, radios Avantel y celulares) son igual para mujer y hombre.	Adecuación de la infraestructura en las instalaciones policiales, ya que no están remodeladas y no son aptas para alojar mujeres y hombres; el alojamiento de los oficiales se encuentra en mejores condiciones de infraestructura que los del nivel ejecutivo.	Asignación de elementos de dotación (chaleco, botas, casco) no son aptos para el uso del personal de mujeres uniformadas y en algunas oportunidades los elementos para el servicio no son acordes a las necesidades de cada unidad policial y se asignan teniendo distinción por grado y no por necesidades del servicio.	
La entrega de dotación se realiza con la misma periodicidad para mujeres y hombres uniformados.	Asignación permanente de elementos necesarios para la prestación del servicio como (chapuza, chaleco antibalas, esposas) de manera permanente.		

Fuente: Autoría propia.

La infraestructura y logística al interior de la institución denota por quienes hicieron parte de la encuesta de igualdad de género que, aún después de décadas en la transición frente a la inclusión de mujeres en el cuerpo policial, la institución no ha logrado abastecer los

espacios propicios para que las mismas puedan desempeñar sus labores, como también han flaqueado en los temas concernientes a la dotación que debe ser entregadas a las uniformadas.

Tabla 11

Respaldo jurídico y trámites documentales

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
En las investigaciones penales y disciplinarias se sigue el mismo protocolo de acuerdo con la norma para mujeres y hombres uniformadas.			

Fuente: Autoría propia.

Es este punto, no podemos dimensionar si el protocolo de investigaciones penales y disciplinarias se aplique de la misma forma o existan en casos de discriminación, violencia de género, acoso laboral, entre otros; Es de suma preocupación que estos casos particulares se les reste interés al interior de la policía nacional y no se tenga establecido un protocolo uniforme y área determinada para atender este tipo de contingencias que finalmente afecta el debido desempeño del cuerpo femenino en la institución.

Tabla 12

Restricciones médicas generan discriminación

Fortalezas	Oportunidades	Debilidades	Amenazas
		Se discrimina a la mujer en estado de gravidez.	

Fuente: Autoría propia.

Como se ha venido señalando, uno de los requisitos que se exige para la postulación como activo dentro de la institución, es precisamente no tener hijos y no tenerlos durante el proceso de inducción, lo que limita las posibilidades de ingresar o continuar y que evidentemente, transgrede directamente derechos fundamentales como el del libre desarrollo de la personalidad y el derecho al trabajo.

Actualmente, en la estructura interna institucional no se ha evidenciado la existencia de un Área u Oficina de Género, tampoco se vislumbra el diseño de un proyecto o programa de igualdad de oportunidades de Género donde se asesore la elaboración e implementación de lineamientos técnicos que permitan el cumplimiento de la Política Pública Sectorial del Ministerio de Defensa Nacional y demás acciones que promuevan la inclusión y transversalización del enfoque de género. Así mismo, se ve la necesidad de ajustar la estructura de las instalaciones policiales de acuerdo con el talento humano de cada unidad (mujeres-hombres) en relación con los baños, alojamientos, aulas y cómodas.

Lo antes mencionado, no significa que no exista herramientas jurídicas por parte del Estado como la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género para el personal de la fuerza pública del Ministerio de Defensa 2017- 2027 de cara a la búsqueda de Igualdad y Equidad de Género, encargadas de ejecutar la aplicación de métodos de erradicación de la discriminación y de la violencia de género dentro de las Fuerzas Militares y Policía Nacional, impartiendo a través de sus diferentes lineamientos órdenes para capacitar al personal uniformado hombre y mujer policial y prepararlo en materia de género.

El diagnóstico basado en los grupos focales y entrevistas nos llevan a evidenciar que del concepto de igualdad de oportunidades de género dentro de las instituciones es un concepto nuevo en su aplicación, del cual se ha venido tomando conciencia de lo importante que es la mujer para el servicio de policía y que pueden ocupar cualquier cargo al interior de la Policía Nacional en ejercicio de su función y grado, pese a la falta de capacitaciones e instrucción frente a los procesos y procedimiento que se debe aplicar en caso particulares.

Ahora bien, en aras de aplicar un diagnóstico frente a la información que reposa en la matriz, se tomó como punto de partida los temas asociados con la formulación e implementación de estrategias con enfoque de género o que en su defecto permita estimar si

existen en la Policía Nacional; Igualmente, para comenzar ese diagnóstico, se aborda entre otros, el análisis de la estructura orgánica definida por la Institución con el ánimo de establecer puntualmente si los grados, cargos-funciones que ostentan y ejecutan los funcionarios (as) fueron determinados a partir de la concepción de género mujer y hombre.

Sin embargo, al solicitar mediante derecho de petición información concerniente a la estructura orgánica institucional manifestaron que, si existes estas oficinas de apoyo sin más información al caso, poniendo en entredicho que efectivamente se esté realizando un adecuado enfoque de género mediante la aplicación de procedimientos internos de cara a los casos resultantes dentro de la institución.

Así las cosas, la información estructurada hasta el momento es parcial, por lo que es pertinente continuar con la ejecución de actividades que permitan cerrar el círculo en este sentido y de esta manera concretar las líneas institucionales para la estructuración e interiorización de criterios asociados a las variables de “estrategias” y “estructura” con perspectiva de género institucional

Igualmente, para comenzar, se aborda entre otros, el análisis de la estructura orgánica definida por la Institución con el ánimo de establecer puntualmente si los grados, cargos-funciones, que ostentan y ejecutan los funcionarios (as) fueron determinados a partir de la concepción de género mujer y hombre.

Como ha sido mencionado, existen unas variables presentes al convenio celebrado con la Policía de Suecia, por lo que se tendrá en cuenta primordialmente para determinar cómo se han venido estableciendo en la institución y si las mismas han sido direccionas en especial al personal femenino.

Tabla 13

Variables de cara al acuerdo en Suecia

Áreas	Resultados
Liderazgo	<p>Liderazgo en el trabajo de equidad de género asumido por la Subdirección General de la Policía Nacional y la oficina de la Inspección General de la Policía Nacional.</p> <p>Creada una <i>masa crítica un equipo líder</i> de mujeres y hombres policías convencidos, motivados y con capacidad técnica en igualdad de género.</p>
Marco Normativo	<p>Constitución Política de 1991. Acogiendo las demandas del movimiento social de mujeres, consagra: Art.13, 42, 40, 43.</p>
Capacidad institucional	<p>Enfoque de equidad de género transversalizado en todos los sistemas de trabajo policial, como un instrumento de análisis para la toma de decisiones en: composición de la fuerza, optimización de las capacidades de las mujeres y hombres, sensibilización y capacitación del personal policial y mejoramiento de la calidad de los servicios.</p> <p>Creadas cuatro instancias especializadas de gestión:</p> <p>SUDIR UNIPEP: Enfoque de Género en el Servicio de Policía (2020). Resolución No. 01710 del 2016. Art. 6 UNIPEP “11. Orientar y fortalecer los enfoques de género y diferencial, en el desarrollo de las actividades y responsabilidades que tiene la unidad.”</p> <p>INSGE: Área de Derechos Humanos y Línea de la Mujer – 155 Resolución No. 8276 de 2017. Art. 18. Grupo de Atención a Poblaciones en condición de vulnerabilidad numeral 2 y 5 “Promover y ejecutar (...) la Política Pública de Equidad de Género”.</p> <p>DISEC: La Policía Nacional lanza la estrategia integral de protección a mujer, familia y género (EMFAG). Con la asistencia de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), la Policía Nacional lanzó en el marco del Primer Foro Internacional de Prevención de la Violencia contra las Mujeres, la Estrategia Integral de Protección a Mujer, Familia y Género</p> <p>DIBIE: Área y Observatorio de la Familia Policial</p> <p>El Sistema de Atención Integral para la Familia Policial – SAFAP es el eje principal de los resultados del CETIN 6:</p>
Actuación policial	<p>Fortalecidas la capacidad tanto interna como externa en calidad de atención a la violencia intrafamiliar y sexual como problema de seguridad ciudadana.</p> <p>Política Pública Sectorial 2017-2027–Comunidad con enfoque de género.</p>
Sistemas de gestión Interno	<p>Realización de cinco tipos de acciones afirmativas: aumento significativo de mujeres en la institución; ejecución de lineamientos especiales para la promoción de mujeres y hombres a cargos de dirección y en el trabajo operativo; capacitaciones especializadas para el personal femenino y masculino, tanto en el ámbito nacional e internacional; personal docente de las escuelas de formación, monitores/as plan padrino en temas de género</p>

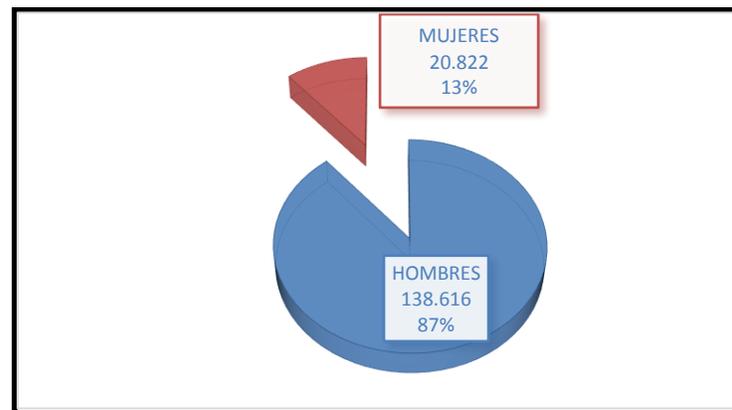
Gerencia de recursos humanos	<p>Incremento cuantitativo y cualitativo de la participación de las mujeres en la institución.</p> <p>Paridad de género en los altos mandos (comisionados y generales) y muy alta probabilidad de que una mujer sea designada director general de la Policía Nacional</p> <p>Formación teórica y práctica en equidad de género en las escuelas de formación de Policía.</p> <p>Elaboración de Módulos de Capacitación sobre “Violencia de Género y Seguridad Ciudadana” y otras publicaciones como: “Respondiendo a Necesidades de Seguridad Ciudadana de Mujeres y Hombres”, “Derecho de las Mujeres y de los Hombres”, “Estado de Derecho” y “Derechos Humanos”, insertándolos al sistema de formación policial en las escuelas de formación policial en sus tres niveles y al programa de capacitación del personal activo desarrollado en las unidades policiales.</p> <p>Incorporado el enfoque de igualdad de género en la planificación operativa anual en el Programa de Modernización y Desarrollo en el sistema de gestión de recursos humanos y en todos los programas de las escuelas de formación policial. Hasta 2030. Utilizar los medios tecnológicos.</p>
-------------------------------------	--

Fuente: Autoría propia.

De la información obtenida, cabe resaltar que se desprende el siguiente:

Figura 1

Personal de efectivos en la institución 10-05-2021.

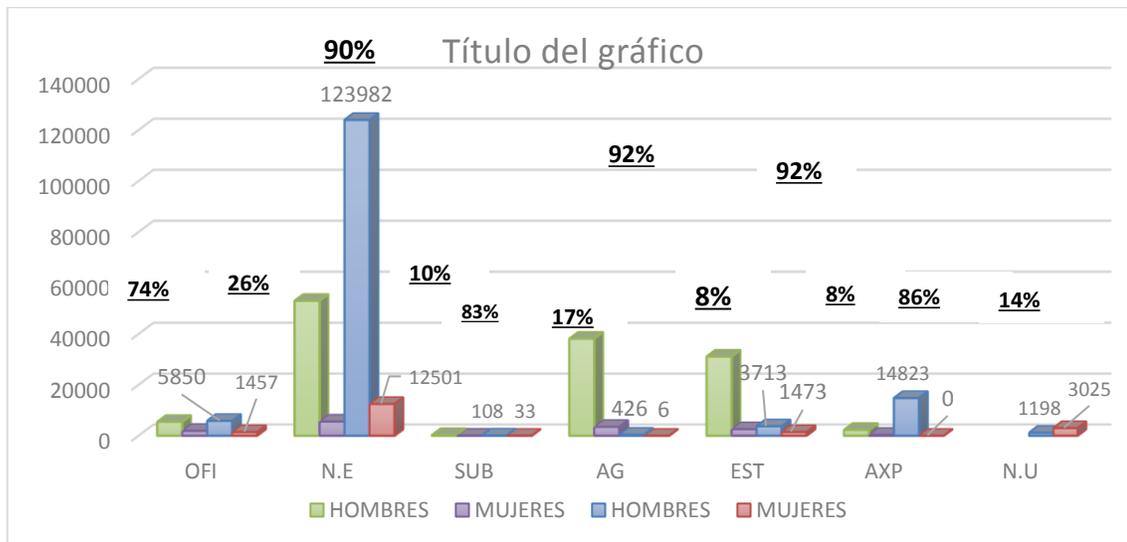


Fuente: Autoría propia.

Son 159.438 el personal uniformado que integran la institución de los cuales tan solo 20.822 son personal femenino el cual contempla aproximadamente el 13% del total.

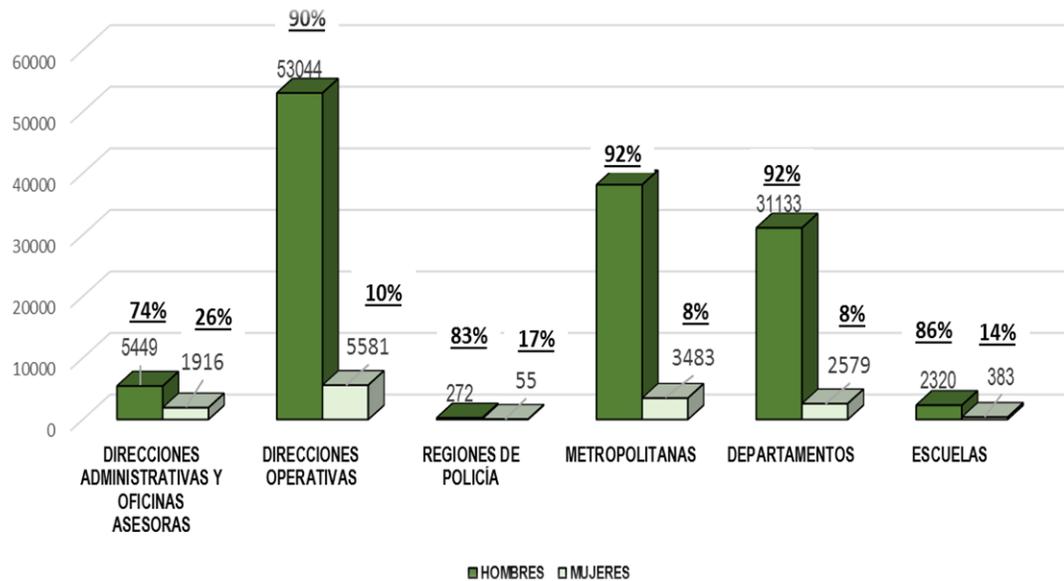
Figura 2

Distribución por categoría de grado y sexo.



Fuente: DITAH base de datos SIATH 03/05/2019

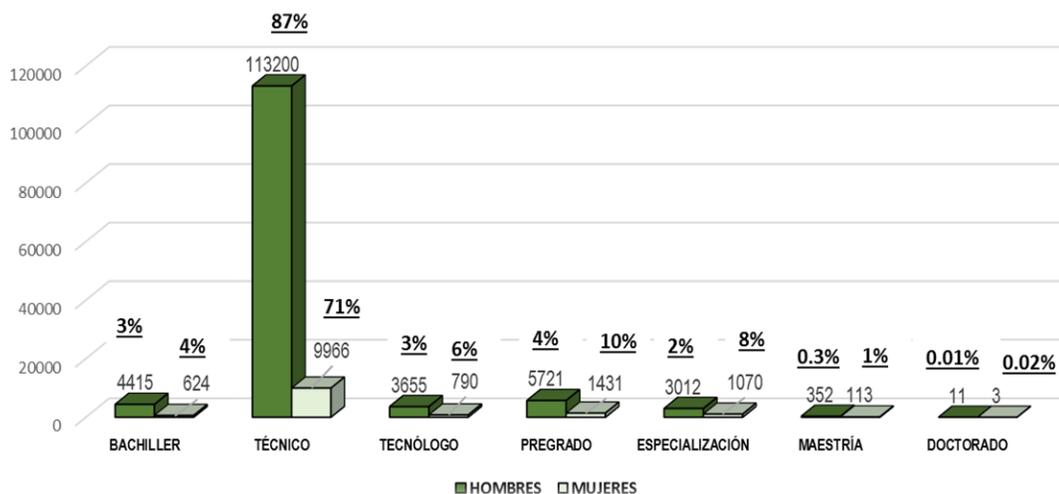
En concordancia con la información aportada en el año 2021, la presente gráfica para el año 2019 se evidencia una baja representación del personal de mujeres en las diferentes categorías, siendo el Nivel Ejecutivo en donde se presenta una inferior participación de la mujer con 9% respecto con los hombres del 91% y que, en relación a los datos aportados del año 2021, continua en desventaja y no solamente se evidencia la disminución de uniformados femeninos, también la baja de uniformados masculinos de los que no se precisa la causa de tal disminución.

Figura 3*Personal por unidad laboral.*

Fuente: DITAH base de datos SIATH 03/05/2019

En la presente gráfica, se puede evidenciar que la mayor concentración de mujeres y hombres de la Institución se encuentra en Direcciones Operativas. Por otra parte, existe un bajo porcentaje de mujeres adscritas a las Metropolitanas y Departamentos de Policía con un 8% y 7% respectivamente, lo cual genera la necesidad de aumentar la presencia de este personal en estas dos unidades para que contribuyan al mejoramiento del servicio de vigilancia orientado al ciudadano.

El anterior análisis, es consecuente con la información relacionada en la matriz, respecto a que, el personal femenino ha estado desligado sobre todo de las funciones operacionales que normalmente son ejercidas con el género contrario, aferrándolas de forma imperativa a labores administrativas y poco visibilizadas dentro de la institución; cabe resalta, que las apreciaciones aquí expuestas no son en términos generales.

Figura 4*Distribución por nivel académico.***Fuente:** DITAH base de datos SIATH 03/05/2019

Se observa un equilibrio en el nivel académico tanto de mujeres como de hombres, siendo técnico donde se encuentra la mayor representación porcentual, con respecto al total de hombres 87% y mujeres 71%, y seguido de pregrado.

Uno de los factores preponderantes dentro de este desequilibrio académico lo podríamos direccionar a la condición o requisito de la institución frente a la imposibilidad de ser madres o estar en estado de embarazo durante la instrucción impartida, lo que resulta en una limitación discriminatoria contra el personal femenino vulnerando de cierta forma, su decisión de ser madres y el libre desarrollo de la personalidad. Análisis que no dista de la realidad y que por el contrario resalta una de las razones por las cuales existen valores porcentuales distantes entre el personal uniformado en relación con el género.

II. Cultura Institucional y forma de direccionamiento.

Para el mes de mayo del 2021, el cuerpo activo de la Policía Nacional se encontraba conformado por una evidente minoría encabezado por el personal femenino, datos

corroborados con la información aportada por la jefe del Observatorio de Direccionamiento del Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia, la Capitá Vilma Natalia Dueñas Patarroyo, quien relacionó la distribución de hombres y mujeres, discriminados en las diferentes categorías existentes dentro de la institucionalidad:

Tabla 14

Distribución de hombres y mujeres en la Policía Nacional 2021

Jerarquía	Mujer	Hombre	Total
Mayor General		14	14
Brigadier General	2	21	23
Coronel	32	217	249
Teniente coronel	28	305	333
Mayor	257	1384	1641
Capitán	457	1709	2166
Teniente	426	1271	1697
Subteniente	432	916	1348
Subtotales Oficiales	1634	5837	7471
Comisario	43	115	158
Subcomisario	60	437	497
Intendente jefe	105	1438	1542
Intendente	509	18970	19479
Subintendente	1408	9591	10999
Patrullero	10945	85674	96619
Subtotal-Nivel-Ejecutivo	13070	116225	129295
Sargento Mayor	19	56	75
Alférez	102	196	298
Cadete	183	305	488
Subtotal Suboficiales	304	557	861
Agentes	4	288	292
Alumnos	1794	2949	4743
Auxiliares de policía	4011	12760	16771
Total, Personal Uniformado	20822	138616	159438

Fuente: Observatorio de Direccionamiento del Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia (2021).

Esta información, nos muestra que el personal femenino en cabeza bajo la jerarquía institucional solo llegan hasta Brigadier General muy por debajo del número aportado a favor del género contrario, siendo estos quienes ostentan grados como Mayor General y sobresaliendo un margen de diferencia superior del personal masculino. Para el año 2021, de acuerdo a la información obtenida del Observatorio de Direccionamiento del Talento Humano de la Policía Nacional de Colombia, la institución cuenta con un total de 159.438 profesionales de policía de los cuales 138.616 son hombres y 20.822 mujeres, números que aún continúan siendo desproporcionales y que fortalecen la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Este tipo de análisis diferenciales, no son negativos en lo absoluto, teniendo de presente que el ingreso de la mujer policía dentro de las esferas institucionales públicas es relativamente constante aproximadamente 20 años de acuerdo a la historia que se señaló dentro del capítulo primero de esta tesis de investigación, pero, denota un aire desalentador si lo ponemos en términos porcentuales, ya que el personal femenino no supera el 13% sobre el personal masculino, lo que nos lleva a imponernos ciertos interrogantes como: ¿Cuáles son las razones para que exista un porcentaje inferior en el personal de la policía frente a las mujeres? ¿Las razones son de tipo externo o interno? y, ¿Cuál ha sido el trabajo institucional para que la desigualdad sea más proporcionada?. Ahora bien, la respuesta a estos interrogantes podría responderse desde la incorporación de mujeres y hombres dentro de la institucionalidad, basado en los requisitos estandarizados como es, tener entre 18 y 27 años de edad, pasar exámenes médicos, valoración médica y odontológica, prueba física y atlética, valoración psicológica, estudio de seguridad (Verificación de antecedentes legales, financieros, académicos y comportamiento con la comunidad), valoración socio familiar y en especial, que la mujer no haya tenido hijos o este casada y tal estado se mantenga durante

el tiempo de instrucción. Esto último, podríamos señalarlo como un punto negativo, teniendo en cuenta que, de acuerdo con las estadísticas del DANE para el año 2020, en Colombia existe 50.3 millones de habitantes los cuales de acuerdo con el panorama sociodemográfico de la juventud en Colombia (DANE, 2020), se estimó una población de 10.990.268 (21.8%) de jóvenes entre los 14 a 26 años de edad, siendo hombres 5.552.703 y mujeres 5.437.565; la mujeres representarían el 21.1% sobre el factor poblacional, ahora, se esta sumando 4 puntos sobre el rango de edad exigida como requisito de ingreso de la policía y adicionalmente, no se esta teniendo en cuenta el requisito de que no puedan ingresar con hijos lo que reduce considerablemente la posibilidad de aplicar a las convocatorias direccionadas por la Policía Nacional y que evidentemente, señala una desigualdad entre un género y otro; lo que se deriva de factores internos más no externos al evidenciar este tipo de desventaja condicionando el ingreso laboral.

Ahora bien, en el artículo 218 constitucional, contempla la misión de la Policía Nacional de Colombia de la siguiente forma “la Policía Nacional es un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, a cargo de la Nación, cuyo fin primordial es el mantenimiento de las condiciones necesarias para el ejercicio de los derechos y libertades públicas, y para asegurar que los habitantes de Colombia convivan en paz.”, de donde se parte la implementación de planes estratégicos en el marco de igualdad de género en perspectiva del desarrollo humano y organizacional para realizar una verdadera transformación moderna, priorizando acciones estratégicas necesarios para el fortalecimiento institucional de cara a la seguridad y convivencia ciudadana en procura de las exigencias sociales y gubernamentales del país en concordancia con la policía y el direccionamiento estratégico institucional.

Por ello se aduce, que las estrategias institucionales, sea cual sea su direccionamiento o el área focal de recepción, debe contener ciertas directrices y lineamientos atentos a las

disposiciones de la constitución y en procura del respeto a los derechos humanos fundamentales; De igual forma, en atención y aplicabilidad de la legislación internacional que tiene primacía dentro de las disposiciones normativas internas, es decir que, se debe realizar un estudio juicioso e incluyente frente al trato, igualdad y protección de la mujer policía sin menos precio de su feminidad, sino incluidas como un integrante que cuenta con el mismo valor humano que cualquier otro activo de la Policía Nacional, en virtud del contexto social en el que nos encontramos, el cual es la inclusión igualitaria institucional.

Por consiguiente, a continuación, se evidencia una compilación normativa e institucional con relación al tema a tratar, que complementa lo visto en el capítulo segundo de este trabajo de investigación:

Tabla 15

Referencias documentales frente a temas de igualdad de género e instructivas sobre factores sociales y no institucionales

Referencia Documental	Temática
Manual 2DH-MA-0001 del 19/04/2016.	Manual de Bienestar y Calidad de Vida para el personal de la Policía Nacional
Resolución 03684 del 08/08/2018.	Por medio del cual se adopta el protocolo de selección del talento humano en la Policía Nacional.
D.A.T 021 DIPON-DIBIE. 07/03/2019.	Actividades de bienestar a los hombres y mujeres policías que se destacan en el cumplimiento de su labor, en el marco del proceso de modernización y transformación institucional.
D.O.T DIPON-INSGE del 01/03/2019.	Parámetros de actuación policial de la Estrategia de Protección a Poblaciones en Situación de Vulnerabilidad – ESPOV.
Instructivo No. 017 del 13/02/2012	"Violencia basada en género, un grave atentado contra los derechos humanos"
Resolución 04949 del 30/12/2011	Por la cual modificación la palabra hombría por hidalguía , de la primera estrofa del Himno de la Policía Nacional, incluyendo a cada género, concepto que hace referencia al tipo de relaciones que se establecen entre hombres y mujeres de una sociedad particular, significado un aporte al cumplimiento de

	la misionalidad constitucional, fortaleciendo la deontología, identidad, imagen, principios, valores y cultura institucional, al resaltar el género femenino en la simbología institucional.
Instructivo No. 015 DIPON-OFPLA. 25/01/2007.	Igualdad y equidad de género, sobre el Diseño y desarrollo de programas de capacitación y entrenamiento por parte de la Dirección Nacional de Escuelas a sus integrantes y direccionado a la población civil de mujeres, niñas y niños.
Proyecto Enfoque de Género en el Servicio de Policía.	Mejorar la atención de la violencia basada en género por parte de la Policía Nacional, direccionado a la sociedad civil.

Fuente: Creación del autor.

La intención de relacionar la anterior documentación institucional es con el fin de resaltar que cada uno de estos instructivos, si bien es positivo, es direccionado como un instructivo procedimental hacia el personal activo de la Policía Nacional para ser aplicado directamente hacia la población civil y no, propiamente a los uniformados.

Pese a la intención de dar cumplimiento a los verbos rectores de la constitución, frente a la implementación de instructivos, resoluciones, manuales, entre otros, claramente son direccionados a la población civil y los que existen, se encuentran en un estado desactualizado o inexistente de la realidad que hoy por hoy se vive en Colombia, sobre todo el trato y protección de la figura femenina en las filas.

Concluyendo que, dentro del cumplimiento de los pilares que definen a la Policía Nacional, surge la incertidumbre si realmente se está priorizando las acciones estratégicas necesarias para el fortalecimiento institucional frente a las brechas de género existentes con base a las exigencias sociales y gubernamentales del país (legislativas y tratados internacionales), desplegándose el diagnóstico de género institucional, teniendo en cuenta el fortalecimiento de las capacidades institucionales, respecto de la igualdad y equidad de oportunidades para mujeres y hombres en la ejecución del servicio de policía.

Por ello, dentro de la investigación, predomina una perspectiva cualitativa que busca comprender factores que inciden en un fenómeno determinado con la premisa de que la realidad construye al individuo en su interacción con el contexto social. Teniendo en cuenta la existencia de una brecha de oportunidades de género entre hombre y mujer policía que atienden diferentes factores culturales, sociales, laborales, de bienestar y distanciados de la dinámica institucional.

Pese a que desde 1953 se ha evidenciado avances frente a la inclusión de las mujeres como activos dentro de la institucionalidad, en diferentes actividades de cara a una mejor calidad de vida y continuando con la disminución de las brechas existentes, sin embargo, predomina la exclusión de la mujer por ser mujer, con rasgos de prejuicios y desigualdad por parte de la entidad.

Estos esfuerzos dispersos, no ha permitido dar cumplimiento a las órdenes del Ministerio de Defensa mediante la Política Pública Sectorial de Transversalización del Enfoque de Género (PSTEG), en donde se ordenó crear una dependencia que tratara todo lo relacionado al género y otros actores institucionales, tales como:

- **SUDIR UNIPEP:** Enfoque de Género en el Servicio de Policía (2020).

Resolución No. 01710 del 2016. Art. 6 UNIPEP “11. Orientar y fortalecer los enfoques de género y diferencial, en el desarrollo de las actividades y responsabilidades que tiene la unidad”. El Fondo Multidonante de Naciones Unidas para el Sostenimiento de la Paz entregó de manera formal la donación de los Equipos Móviles de Atención (EMA) que permitirían fortalecer la prevención y atención de la violencia basada en género en municipios afectados por esta problemática y el conflicto armado: Fonseca (Guajira), Anorí (Antioquía), Caldono (Cauca), Planadas (Tolima), Vista Hermosa (Meta), San Vicente del Caguán (Caquetá) y La Paz (Cesar).

- **INSGE**: Área de Derechos Humanos y Línea de la Mujer – 155 (·línea de atención): Resolución No. 8276 de 2017. Art. 18. Grupo de Atención a Poblaciones en condición de vulnerabilidad, numeral 2 y 5 “Promover y ejecutar (...) la Política Pública de Equidad de Género”.

- **DISEC**: La Policía Nacional lanza la estrategia integral de protección a mujer, familia y género (EMFAG). Con la asistencia de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), la Policía Nacional lanzó en el marco del Primer Foro Internacional de Prevención de la Violencia contra las Mujeres, la Estrategia Integral de Protección a Mujer, Familia y Género (EMFAG).

Esta estrategia se enmarca, construye y socializa bajo los lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género de las Mujeres y el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES) y se articula con acciones coordinadas entre la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM) y la Policía Nacional, como la línea 155 - de orientación a mujeres víctimas de violencia-, el protocolo de medidas de protección a mujeres víctimas de violencia, el registro de medidas de protección y el Plan de Formación a Funcionarios Públicos en Acceso a la Justicia y no Violencias contra las Mujeres.

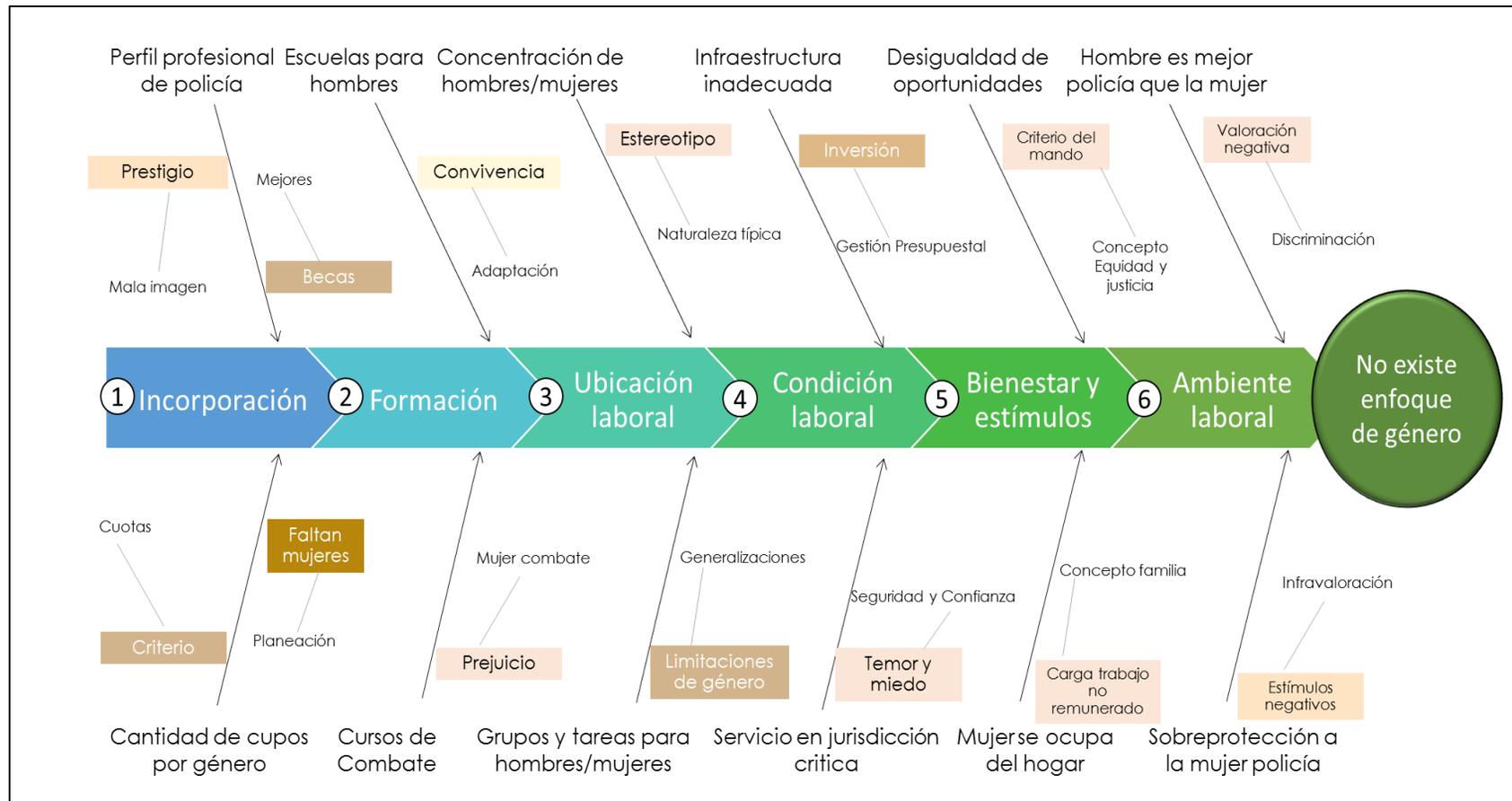
- **DIBIE**: Área y Observatorio de la Familia Policial: El Sistema de Atención Integral para la Familia Policial – SAFAP es el eje principal de los resultados del CETIN 6: Bienestar Social, el cual fue diseñado metodológicamente mediante la construcción de conceptos en trabajo colaborativo con asesoría especializada durante 7 meses lo que permitió definir cada uno de los elementos y su interacción para brindar al policía y su familia una atención integral.

Ahora bien, surge un problema, el cual es, determinar en qué estado se encuentra el enfoque de género en el interior de la Policía Nacional por lo que para identificar la raíz del

problema, es menester, analizar cada uno de los factores que involucran la ejecución del proceso de gestión humana, para ello, se anexa un diagrama de Ishikawa obtenido de Samanca Ramírez (2019) en donde se logra identificar y observar “las seis líneas de etapas del proceso de gestión del talento humano que involucran 12 problemas centrales de atención referentes a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres policías”.

Tabla 16

Identificación de los problemas institucionales respecto del enfoque de género en la Policía Nacional



Fuente: Samanca Ramírez (2019)

De la anterior matriz, se logra resaltar seis líneas que describen el proceso de ejecución que realiza el área de gestión humana y consecuentemente, discriminar las consecuencias de la equivocada implementación o adecuación o ejecución que lamentablemente repercute contra el personal femenino, esto frente a las políticas y funciones internas de la institución objeto de estudio:

1) Incorporación: De acuerdo con lo señalado, se puede vislumbrar dos problemas fundamentales que son: por una parte, la falta de un perfil profesional de policía determinante y por otra, la cantidad de cupos existentes por género que dispone la institución; Pero también, el latente desprestigio de la institución por hechos como el exceso en el uso de la fuerza y el maltrato a la ciudadanía, pueden ser variantes a la hora de elegir esta carrera pública. No existe un sistema de becas que permita que los mejores ciudadanos ingresen a la institución a cumplir el perfil profesional de la policía, teniendo de presente que los cursos pagos son costosos; Adicionalmente, los requisitos estipulados como el rango de edad y no tener hijos antes y durante, afecta la intencionalidad de participar por parte del género femenino y que, por obvias razones, no afecta el ingreso de personal masculino.

2) Formación: En lo que se refiere a las Escuelas de Policía se ha visto que tradicionalmente han sido para hombres y se ha generado una cultura de machismo, olvidando que la mujer tiene la misma formación, pero cuenta con menos escuelas de formación para ellas. En algunas oportunidades se percibe violencia implícita que lleva el ejercicio del mando y la autoridad, donde las ordenes se cumplen de manera irracional y afectan la adaptación de las personas a una cultura de convivencia y respeto. Otra parte fundamental de esta cultura en las escuelas, son los cursos de combate orientados principalmente a capacitar hombres para realizar operaciones rurales y se mantienen prejuicios sobre la mujer en combate.

3) Ubicación laboral: Dos problemas raíces se identifican, por una parte, la concentración de mujeres y hombres en unidades o dependencias de la policía y a la vez, la existencia de grupos y tareas específicas para determinados géneros. Esta concentración en las unidades o dependencias policiales se han dado por mitos de género como la creencia de que los hombres son más fuertes y valientes que las mujeres o que las mujeres son más organizadas, preparadas para administrar e incorruptibles en el manejo de recursos. Adicionalmente existen servicios o tareas que específicamente en algunas unidades y dependencias se asignan o exclusivamente para mujeres o para hombres, lo cual señala la existencia de estereotipos de que mujer y hombre cuenta con una naturaleza propia, además de concepciones generalizadas que tienen a crear limitaciones a cada uno de los géneros y lo que desemboca en una discriminación de género.

4) Condición laboral: Frente a este factor, el servicio de policía se encuentra condicionado en materia de infraestructura de las instalaciones, las condiciones de seguridad y orden público de las jurisdicciones. En algunas estaciones de policía es evidente la inadecuada infraestructura para la prestación del servicio que no solo afecta al personal que realiza su trabajo, sino para quienes lo habitan, junto a la ciudadanía que utiliza el servicio o es objeto de medidas de policía. Esto refleja problemas de inversión que son causados por una deficiente gestión presupuestal. Por otra parte, jurisdicciones críticas donde se presta el servicio policial por condiciones especiales de orden público y seguridad llevan al personal a tener temor y miedo para la realización de los procedimientos policiales. Esta falta seguridad y confianza limitan la participación de mujeres en el terreno para realizar la actividad de policía, descalificando el profesionalismo y capacidades de las mujeres.

5) Bienestar y estímulos: Como un factor que se encuentra vinculado de manera profunda a las percepciones de los uniformados, se establecen dos problemáticas centrales, la primera

desigualdad de oportunidades para favorecer a personas de especial atención y la segunda, el factor cultural de que la mujer se ocupa del hogar. La desigualdad de oportunidades se desarrolla cuando bajo criterios del mando se tienen conceptos de equidad y de justicia basados en prejuicios de género o mitos sobre la naturaleza de ser mujer y hombre, como el manejo que algunos mandos dan a situaciones como el ciclo menstrual o el embarazo. Otro factor importante es la carga de trabajo no remunerado que en la cultura colombiana recae principalmente en la mujer, lo cual es un obstáculo que se debe contrarrestar para que las mujeres tengan un mejor desempeño en los ámbitos públicos y laborales.

6) Ambiente laboral: este factor se refiere a comportamientos y conductas habituales que se identifican en relación con la falta de un enfoque de género en la institución y se relaciona con dos problemas, el prejuicio de que el hombre es mejor policía que la mujer y la sobreprotección a la mujer policía. Existen en la Policía Nacional de Colombia el riesgo de discriminación, al tener una incorrecta caracterización y conceptualización del ser policía ya que se ha realizado una masculinización de la profesión donde se reconoce al policía como fuerte, valiente, noble, siendo características que no definen su esencia profesional. Por tanto, la caracterización de un perfil de profesional de policía busca reforzar en el funcionario características de igualdad de oportunidades de género que reconozcan en los uniformados habilidades que vayan más allá de la fuerza física.

Por este mismo enfoque, se ha generado una sobreprotección a la mujer policía que ha servido como un estímulo negativo para la infravaloración de las capacidades de las uniformadas en la Institución.

III. Enfoque de género en la policía nacional.

Dentro de este subcapítulo, se determinará la necesidad de la creación de un área o departamento que se encargue del diseño, proyección e instrumentalización de una estrategia

institucional direccionada a evacuar y/o atender por intermedio de la Política Pública del Ministerio de defensa Nacional y demás dependencias públicas que coadyuven a la implementación de la inclusión y transversalización del enfoque de género, ajustando al unisonó las instalaciones policiales en atención a las necesidad de talento humano en cada una de la unidades, sobre todo las que tengan que ver directamente con el personal femenino.

Lo antes referido, en atención a la correlación existente frente a las funciones establecidas dentro de la institucionalidad, teniendo de presente que, así como se combate el tema de discriminación e desigualdad de cara a la población civil, es importante que internamente se demuestre que existe correlativamente un apoyo intrínseco con el personal activo femenino y que no se tome como casos aislados, más aún cuando este tipo de situaciones se reportan dentro de la misma institución entre el mismo personal, es un ejemplo a la comunidad y no puede tratarse de forma independiente; el fortalecimiento institucional debe iniciar con subsanar las falencias que se han venido presentando.

Los estereotipos de lo femenino y lo masculino, se ven muy marcados en las construcciones socio cultural de la región y la Policía Nacional, se siguen configurando las etiquetas, los roles, las costumbres culturales en cuanto a la relación de la mujer y el hombre, el pensamiento machista, desvalorando las diferencias de género y continuando con la inequidad.

Sustentando lo anterior, Cárdenas (2011), argumentó que, “las relaciones jerárquicas de poder entre mujeres y hombres, [...], han marcado distancias en el trato y en las posibilidades de realización de sus proyectos de vida personal y social, desencadenando paulatinamente una violencia implícita o explícita, aceptada o no, cuya expresión evidencia el sentido ideológico que conllevan determinadas prácticas socioculturales”.

Al definir la palabra sexo, hace referencia a las diferencias biológicas, fisiológicas, anatómicas y cromosómicas entre las mujeres y los hombres; es el modo de ser mujer o de ser hombre en una cultura determinada que marca las diferencias sociales y culturales entre lo femenino y lo masculino como son: los atributos, las oportunidades y las limitaciones económicas, sociales, políticas y culturales y las relaciones entre ambos.

Además en las historias de vida se encontraron las siguientes afirmaciones de estereotipos a los entrevistados se les pregunto ¿Por qué les gusta ser hombre?: “[...] me gusta ser hombre porque podemos trabajar, conocer más, tener fuerza, los hombres llevan la comida a la casa, cuando tienen problemas, ayudan a la demás personas [...]” “[...] me gusta ser hombre [...] es más libre [...]” “[...] ser hombre es lo mejor [...] porque uno tiene más fuerza [...]” (Aguilar & Romero Merlano, 2014). Se puede observar que todavía se vive unas prácticas sexistas y androcéntricas que parecieran imposibles de romper y sobre todo en el ámbito policial donde los uniformados hombres tienen muy marcadas estas construcciones socio – culturales, que empobrecen la condición o el desarrollo humanos y el ejercicio de una práctica política verdaderamente democrática para transformar la jerarquía de los varones en condición dominante y de las mujeres en condición de subordinadas.

Al respecto, con la pregunta ¿Por qué les gusta ser mujer? Ellas respondieron: “[...] me gusta ser mujer [...] uno puede hacer más cosas [...] hacer oficios en la casa [...]” “[...] uno como mujer da [...] ósea que uno tiene más valores de querer a otra persona [...]” “[...] siendo mujer me siento feliz, que uno de mujer casi no le dan facilidad de salir, uno mantiene en la casa [...]” “[...] que uno de mujer debe ser más tierna, respetuosa [...]” (Aguilar & Romero Merlano, 2014). Se evidencia en sus respuestas que las mujeres han sido criadas bajo los modelos patriarcales, asumiendo desde temprana edad responsabilidades domésticas.

En casos de violencia verbal y el acoso sexual, perpetrado por los hombres policías contra las mujeres policías, con una posición inferior en la jerarquía del medio, se presentó el siguiente escenario: una mujer policía afirmó: es común que llegue "algún compañero al puesto de trabajo y haga bromas sexistas [...] o acose a alguna compañera "patrullera" porque se cree con más poder porque es oficial o mando del nivel ejecutivo [...]. Se suele utilizar todavía la palabra "viejas" para referirse a cuestiones de mujeres, o se trata según lo "guapa" o "fea" que sea la uniformada".

Por consiguiente, debido a la poca información pública y el silencio de las víctimas, se optó por buscar entrevistas periodísticas realizadas a uniformadas que prueban que dentro de la institución existen casos delicados de acoso laboral y/o sexual por parte de superiores en contra de las uniformadas, situaciones que ha sido silenciados e inconclusos, además de no existir una verdadera preocupación por parte de la institución para esclarecer los hechos y tomar la medidas necesarias para denunciar a los superiores por los hechos delictivos; a continuación se relata los siguientes:

- En febrero 16 del año 2018, Caracol Radio mediante artículo periodístico titulado “Los chats que comprometen a coronel de Policía señalado de acoso sexual”, expuso el caso de una agente adscrita a la SIJIN del departamento de Huila, quien relató una situación de acoso sexual de su superior inmediato el Coronel Oscar Pinzón (comandante del departamento); la uniformada denunció con pruebas a la oficina de Talento Humano de la unidad donde le respondieron que “probablemente era causa de su vestimenta y que había mal interpretado las intenciones del coronel”, pese a la respuesta, decidió dirigirse al director de la Policía el General Jorge Nieto, quien abrió una investigación disciplinaria al Coronel y lo removió del cargo; sin embargo, la patrullera manifestó que, a partir de la denuncia presentada internamente se iniciaron retaliaciones en contra de ella, como, cambiarla de cargo, le aplazaban las vacaciones, otros superiores la recriminaban y amañaban con traslados.

No solamente fue víctima de acoso sexual, también fue víctima de acoso laboral por otros uniformados al haber denunciado dichos actos; adicionalmente, para la fecha de la entrevista manifestó que no había obtenido soluciones para minimizar o regular dichas situaciones y si, por el contrario, dejó en ella, problemas psicológicos, emocionales y con citas constantes al psicólogo para poder sobrellevar su “calvario”.

- En marzo 03 del año 2018, el periódico el Tiempo mediante artículo periodístico titulado “Acoso sexual en la fuerza Pública: pocas denuncias, un riesgo latente”, expuso el caso de dos mujeres policías denunciaron casos de acoso sexual por parte de sus superiores -el primer caso fue el descrito en la viñeta anterior-, una de ellas, Teniente de la Policía denunció ante la Fiscalía de Rionegro Antioquia al comandante de policía del departamento del Quindío, el Coronel Ricardo Suárez; Sin embargo, la víctima previamente y a causa de las presiones ya había renunciado a su cargo.

Se indica que durante el año 2017 y 2018, únicamente se denunciaron 11 casos de acoso laboral, pero de acuerdo con el doctor Rodrigo Córdoba, jefe del Departamento de Psiquiatría de la Uni-Rosario, los casos de acoso laboral y sexual son mayores en instituciones de estructura jerarquizada, sobre todo por el machismo que prevalece; adicionalmente, en el mismo texto se manifiesta que, la mayor de las razones por las cuales las uniformadas víctimas no denuncian es por la incredulidad y desconfianza que tienen contra las Fuerzas Armadas por no contar con el apoyo necesario.

- En abril 13 del año 2018, BLU Radio mediante artículo periodístico titulado “Escandalo por presunto acoso sexual salpica a coronel de la Policía”, expuso el caso de una Subteniente por la denuncia de acoso laboral y sexual por parte del Teniente Coronel Carlos Arévalo Rodríguez, comandante del primer Distrito de Policía de Duitama Boyacá; acoso que habían sido

manifestados desde el año 2017 y que su decisión se basó en que, después de 12 meses de comunicado dirigidos al Comandante del Departamento de Boyacá a la dirección de recurso humanos, no hubiera obtenido ninguna respuesta. La víctima, manifestó temor por su vida y familiares, ya que, quienes fungían como testigos en su denuncia fueron relevados de su cargo, renunciaron forzosamente.

Existen muchos casos más que no dejan de ser inquietantes y preocupantes, sobre todo porque, estas denuncias han puesto en evidencia las grandes falencias al interior de la institución frente a su falta de acción y reacción, en busca de la protección y seguridad del personal que ha sufrido de violencia sexual y laboral, generalmente por parte de sus superiores y sumado a ello, las consecuencias que conlleva denunciar, frente a la estabilidad laboral, emocional, económica y psicológica, entre otras.

Lo anterior, aunado al desconocimiento de las leyes y organismos protectores de los derechos de la mujer o por miedo a un traslado; es a partir de la resignificación de los relatos con los que cada persona interpreta su experiencia de vida y que en ocasiones generan malestares físicos y mentales; dificultades para el desenvolvimiento de su trabajo como policía, adecuado en el contexto civil; asimismo, se busca fortalecer los vínculos interpersonales y socio grupales, atendiendo a la importancia de éstos en el fomento de la calidad de vida de los policías en proceso de igualdad de oportunidades de género.

Por lo tanto, la posibilidad de erradicar los estereotipos sexistas que dominan en los productos culturales y que se encuentran en la base de la discriminación y la violencia de género es, hasta hoy, nula. Sin embargo, no dejamos de insistir en la necesidad de impulsar la participación paritaria de las mujeres en cargos operativos y de alta gerencia, la producción y la decisión sobre la

administración y los contenidos, condición para que, al lado de otras acciones, ayuden a ejercer su derecho humano de comunicar.

Aunque el avance es todavía incipiente, nos parece importante referir los testimonios de algunas de estas mujeres y hombres pues nos ayudan a dar sentido a los datos cuantitativos y cualitativos reales; en lo que todos coinciden, es en el hecho de que las mujeres y hombres que logran acceder a mejores cargos se enfrentaran a muchas barreras que dificultan e incluso impiden su desarrollo. Estos obstáculos los adjudican a su condición de género, es decir, al hecho de ser mujeres y hombres.

Además, la masculinización de las prácticas de trabajo, obligan a las mujeres a asumir rutinas creadas para los hombres (en términos de fuentes, temas y horarios), con el fin de lograr ascender en cargos superiores y operativos reproducen los principios y las rutinas de hombres, para mantenerse en la profesión y no permitir tratos indebidos.

El fenómeno del “techo de cristal”, concepto que surge de la experiencia de las mujeres que logran un progreso notable para colocarse en lo alto de la policía, pero que nunca alcanzan las posiciones a que tienen derecho. Las razones que comúnmente les impiden alcanzar o mantenerse en los puestos de poder, se encuentran asociadas a su condición de género por ser madres o esposas.

La marginación de las mujeres de algunas áreas o grupos de trabajo, consideradas como "masculinas". Es el caso de Colombia, en los grupos operativos no se permite a mujeres ya que son labores que sólo pueden ser desempeñadas por hombres. Lo mismo sucede en cargos administrativos como secretarias o bandejeros ya que, generalmente son ocupadas por mujeres.

La falta de capacitación y conocimientos por parte de los uniformados, mujeres y hombres en temas de género, fortalecidos por el apoyo por parte de las entidades del Estado o de la misma Policía Nacional, no cumplen con los estándares de conocimientos básicos permitiendo la

existencia de muchos vacíos jurídicos, tales como, en casos de personas que hacen parte del sectores sociales LGBTI o el redireccionamiento de las acciones dirigidas por servidores públicos desempeñadas por hombres sin conocimiento previo a un adecuado procedimiento; caso similar en funciones a cargo del personal femenino, quienes proceden con temor y con desconocimiento de los procedimiento por no verse inmersos en investigaciones disciplinarias.

IV. Conclusiones del capítulo:

1. Las brechas de género existen dentro de la Policía Nacional, sin irnos a profundidad, la existencia de que el 87% del personal activo se masculino, evidencia una falla interna e institucional.
2. No existen políticas internas que parametricen los estándares y criterios con principios para promover la igualdad de género y el respeto mutuo.
3. En la actualidad persiste la connotación de la mujer como un ser débil o manejable, teniendo en cuenta que sus funciones son exponencialmente menos activos que los demás.
4. Los criterios para las convocatorias y ser parte de las fuerzas armadas, son realmente discriminatorias de las mujeres.
5. No se evidencia la existencia de un área u oficina interna que se encargue de los casos de género, tampoco de proyectos direccionados a las mujeres o programas que propenda por la igualdad, respeto y tolerancia por parte de todos los miembros activos.
6. Existen herramientas jurídicas nacionales e internacionales, que permiten la posibilidad de que sean implementadas. el problema no deviene del Derecho en sí, proviene de la institucionalidad y su resistencia.

7. No se identificó la existencia de implementación de estrategias encaminadas a propender la igualdad de género, como la implementación de los procedimientos que se deberían de asumir en caso de acoso sexual o laboral por los superiores e iguales.

8. En atención al relato de los entrevistados y testimonio, las bases de protección y acción en el interior de la Policía Nacional no son los adecuados o son casi inexistentes cuando se trata de situaciones que recaen contra la mujer.

9. Generalmente el personal uniformado femenino, presentan situaciones de maltrato psicológico, acoso laboral, acoso sexual por parte de los superiores y se siente el temor de denunciar por las represarías que se pueden tomar como traslados, cambio de cargos o alguna situación que genere desestabilidad emocional, familiar y/o laboral

Observaciones y Recomendaciones:

En la introducción general de esta investigación se planteó una hipótesis base de este trabajo, que conllevó a cuestionar si la Policía Nacional de Colombia cuenta con los parámetros necesarios para demostrar que existe equidad y protege a las uniformadas de actos de discriminación de los cuales puede ser víctimas, resaltando de una u otra forma la evolución institucional desde el momento en que fue conformada; todo ello, teniendo como base las normas nacional e internacional ratificadas por el Estado colombiano, con el fin de brindar una seguridad jurídica aplicada en las distintas entidades públicas, exigiendo su cumplimiento por parte de quienes la integran.

Para lograr una adecuada respuesta con base a dicho predicamento, fue necesario establecer como objetivo general “establecer desde el derecho mecanismos que sirvan para superar las situaciones de inequidad de la mujer dentro de la institución de la Policía Nacional”, el cual fue desarrollado mediante los siguientes objetivos específicos: **a)** Estudiar los diferentes escenarios de

inequidad de la mujer a lo largo de la historia colombiana desde el Derecho Indiano, **b)** Conocer la evolución del constitucionalismo colombiano respecto del reconocimiento de derechos de la mujer y aplicación institucional e **c)** Identificar las brechas de género dentro de la Institucionalidad de la Policía Nacional.

Ahora bien, es claro que existió una fuerte crítica sobre el desarrollo histórico presentado, frente al papel o rol que tuvo que asumir la mujer a lo largo del tiempo y la constante evolución y constancia que tuvieron muchas influyentes y ejecutantes para que se pudiese materializar un verdadero cambio social, político, familiar y sobre individual.

De igual forma, fue evidente que, existió evolución por parte de los Estado, ya sea por, la evolución de la sociedad, el cambio de pensamientos y costumbres de sus conciudadanos o por la presión que se presentó en las distintas etapas de las historias de acuerdo con los hechos reales que hicieron eco respecto de los derechos que estaban siendo negados dependiendo de cada cultura y estructura social, derechos que fueron atribuidos de forma desequilibrada o inequitativos si de género hablamos.

En este espacio llego a la conclusión que, existe un campo de acción amplio, necesario y consciente de la necesidad para generar cambios reales a nivel nacional y contamos con la “fortuna” de que Colombia haga parte de este cambio al implementar e incluir normar constitucionales e internacionales, con el fin de cumplir con su predicamento de ser un estado social de derechos, pero, aunque existan estas herramientas basadas en derechos propios e inalienables, no significa que los mismos no sean vulnerados por parte de las mismas instituciones públicas como la Policía Nacional, razón por la cual se crearon los mecanismos de protección de los derechos fundamentales y derechos humanos reconocidos a nivel internacional.

La Policía Nacional es una apéndice que hace parte de la Fuerza Pública colombiana, que tiene como fin proteger derechos de la ciudadanía cuando estos son violentados o se encuentre en peligro de serlos, pero, en la actualidad no existe una aplicación íntegra y un procedimiento específico de acción cuando de vulneración de derechos de las mujeres uniformadas se trata; si, existió un progreso institucional al implementar la posibilidad de que mujeres civiles pudiesen integrar las filas de la policía, pero no mediaron o no se detuvieron en el ímpetu que generaría con su género opuesto, sobre todo, de aquellos que ostentan una jerarquía superior, además, del tipo de instrucción a que fueron sometidos, basándonos en que esta institución en específico fue creada por hombres para hombres.

La solución no se esconde en lo que el derecho nos pueda aportar, porque existen los medios, las normas y estamentos, realmente nos encontramos frente a una problemática institucional, más aún, cuando lo evidente no cuenta con el grado de importancia y manejo imperante en busca de una solución efectiva en aras de establecer rutas de acceso inmediato que permitan que no se siga con la vulneración de derechos de forma sistemática por parte de esta institución y que tristemente, no solamente afecta la estabilidad laboral de las uniformadas, sino también, su tranquilidad, su familia y su entorno; además de la falta de solidaridad, confianza y credibilidad que debería de establecer con las víctimas del género femenino.

Entonces, no es un problema basado en el derecho, es un problema institucional, que conlleva de una forma analógica a un estado de cosas inconstitucionales que afecta directamente al personal activo de la policía y que hacen parte de ese aproximado 13% del personal femenino que en la actualidad se encuentra vinculado.

Con base en lo mencionado previamente, fue imperante enumerar de forma sucinta las siguientes recomendaciones:

1. Urge una regulación que impulse un sistema de concesión que garantice la plena participación de las mujeres como modelo nacional en la dirección y en la parte operativa de la Policía Nacional, con base en la inclusión.

2. Realizar una nueva concesión, en consideración del criterio de la discriminación positiva de género, con el objetivo de que los cargos de mujeres y hombres policías tengan garantizado su derecho a beneficios y ascensos, de acuerdo con sus logros académicos y antigüedad.

3. Incrementar el acceso de las mujeres en la policía para desarrollar el Modelo Nacional de Vigilancia Comunitaria por Cuadrantes poniendo a disposición sus capacidades comunicativas y de ejecución, permitiría demostrar un mejor servicio de policía a la comunidad.

4. Para ello, es necesario la implementación de capacitaciones y la construcción de una línea temática de inclusión en cada uno de los procesos de inducción y reinducción a uniformados de Policía, que debe contemplar conocimientos de los conceptos básicos sobre sexo, identidades de género y orientaciones sexuales, claridad sobre las implicaciones del derecho a la igualdad y no discriminación en las obligaciones responsabilidades y roles de todas las personas, el compromiso como mujeres y hombres uniformados con la garantía de derechos.

5. La implementación, instrucción y exigencia del uso del lenguaje incluyente, mediante el desarrollo de procesos de inclusión y enfoque diferencial en actividades, diagnóstico y documentos. Desde comunicaciones estratégicas hay que impulsar la igualdad de oportunidades de género en la Policía Nacional.

6. La aplicación de instrumentos en las unidades, busca reconocer que existe la necesidad de desarrollar énfasis en los aspectos de percepción cultural, teniendo en cuenta que la Metropolitana de Bogotá, el Departamento de Policía Cundinamarca y el grupo de Comandos Junglas se

categoriza por contar con familias tradicionales, donde existe una marcada división de roles por género, lo cual ha llevado a retos para la mujer en la prestación del servicio de policía.

7. La igualdad de género dentro en las percepciones de justicia y trato igualitario del personal, presenta focos de atención de actuación prioritaria, referente a situaciones de discriminación, teniendo en cuenta que, la reproducción social de las conductas se tienden a naturalizar y normalizar en situaciones que deben considerarse atípicas desde el punto de vista ético, bajo en concepto d enfoque de género.

8. La falsa igualdad de oportunidades laborales dentro de la Policía Nacional que busca mejorar las expectativas y motivaciones de las mujeres que pretendan integrarse, son reales falencias estructurales de la institución generando una menor atracción de continuar o terminar los procesos para integrarse como agentes activos, toda vez que, puesto en conocimiento los requisitos exigidos, discriminan de forma directa a la mujer por ser mujer y por la falta de garantías de igualdad.

9. La falta de implementación de áreas o dependencia que trate situaciones de vulneración de derechos de las uniformadas no permite que se realice en el interior de la Policía Nacional una verdadera tutela en casos de acoso laboral y sexual, lo que genera un ambiente de inconformismo, aceptación, revictimización y desorientación individual.

10. Las desigualdades, inconformismos, desintereses y especialmente la desmotivación, son unas, de las muchas razones por el cual la mujer policía toma decisiones como su desvinculación en la institución. Distinta fuera si, existiera en la institución la posibilidad de hablar y ser escuchada, simultáneamente con un acompañamiento en todas las diferentes actividades y así realizar un trabajo en equipo .

Referencias bibliográficas

- Abdul Azim, S. (s.f.). La mujer en el Islam y el judeocristianismo: Mito y realidad. Kingston, Ontario, Canada: Queens University. .
- Aguilar, L. P., & Romero Merlano, L. P. (2014). La equidad de género una construcción cultural agenciada por el pensamiento crítico.
- Alvarado Escudero, A. (04 de Marzo de 2019). *El feminismo indígena de la época colonial*. Obtenido de The Conversation: <https://theconversation.com/el-feminismo-indigena-de-la-epoca-colonial-112566>
- Amezquita de Almeida, J. (1977). *La Mujer: Sus Obligaciones y sus Derechos*. Bogotá D.C.: Ediciones A.A.
- Angulo, C., & Luque, J. (2008). Panorama internacional de los Derechos Humanos de la mujer: Una mirada desde Colombia. *Revista de Derecho*, 69-128.
- Aranda Mendíaz, M. (2008). *La mujer en la España del antiguo régimen: Historia del género y fuentes jurídicas*. Campillo Nevado S.A.
- Ares, C. (17 de enero de 2004). El Ejército argentino se entrenó para torturar durante 11 años de democracia. *El País*.
- Aristizábal Arbeláez., L. (1993). *Anotaciones sobre derecho indiano*. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.
- Asamblea Nacional Constituyente. (03 de Diciembre de 1954). *Acto Legislativo No. 1954. Diario oficial. Año XCI. No. 28649*. Obtenido de Sistema Único de Información Normativo: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1825652>

- Aspe Figueroa, F. (2018). Historia del Derecho. *Capítulo VI. El Derecho Indiano*. Universidad Católica Silva Henríquez, Salesiana.
- Batista Freixedo, X. (2001). *El silencio del emperador*. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Becerra Castillo, L. (2017). *Empoderamiento: lucha por la exigibilidad de los derechos de las mujeres víctimas de violencia sexual en el marco del conflicto armado colombiano*. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.
- Benavente, María, & Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Benítez, O. (2007). *Derecho precolombino, raíz del nacional y del continental*. Bogotá D.C.: Academia colombiana de Jurisprudencia.
- Bermúdez Escobar, I. C. (1997). *Imágenes, representaciones y roles de la mujer en la sociedad*. Ecuador: UNIVERSIDAD ANDINA SIMON BOLIVAR.
- Biblioteca Universitaria de Ciencia Sociales y Humanidades. (2005). *¿Rutura de la Inequidad? Propiedad y género en la América Latina del siglo XIX*. Bogotá D.C.: Soglo del Hombre Editores.
- Bidegain, A. M. (2005). Sexualidad, Estado, Sociedad y Religión: Los controles de la sexualidad y la imposición del matrimonio monogámico en el mundo colonial hispanoamericano. *Revista de Estudos da Religião* , 40-62.
- Blanco Blanco, J., & Cárdenas Poveda, M. (2009). Las Mujeres en la historia de Colombia, sus derechos, sus deberes. *Prolegómenos - Derechos y Valores*, 143-158.

- Bonifaz P., M. (1960). Derecho indiano, derecho castellano, derecho precolombiano, derecho colonial. *Universidad Mayor de San Francisco*.
- Brunet, G. (2005). El feminismo renuente de Hannah Arendt. *Intersticios*, 161-168.
- Bustamante Arango, D. (2012). De avances y retrocesos. Una revisión al cumplimiento de los mandatos constitucionales en la legislación colombiana sobre los derechos humanos de la mujer. *Papel político*, 175-199.
- Campillo, N. (2005). Mundo y pluralidad en Hannah Arendt. *Intersticios*, 87- 101.
- Carvajal Basto, S. J. (2013). Participación política de la mujer en Colombia a partir de la Constitución de 1991. *Encuentro investigadores. Ponencia*, <http://historico.equidadmujer.gov.co/Noticias/2013/PonenciasEncuentroInvestigadores/Participacion-politica-mujer.pdf>.
- Carvajal, J. (2012). *La sociedad y el uso del derecho en la contienda política en América Latina 1960-2000* Revista Criterios, Universidad San Buenaventura, ISSN 2011-5733 Volumen 5 No 1 año, pág. 77-111.
- Castillo, M. (14 de julio de 2018). *Así se han incorporado las mujeres a la fuerza pública*. Obtenido de Obtenido de www.semana.com: <https://www.semana.com/contenidos-editoriales/fuerzas-armadas-marcha-hacia-la-paz/articulo/asi-se-han-incorporado-las-mujer>
- Castrillon , L. (2013). Mujer y Fuerzas Armadas en el contexto sudamericano: una visión desde Chile. *ESD. Estudios de Seguridad y Defensa*, 91-116.
- Centro de Observación Prospectivo-DITAH, D. d. (2016). *Estadística de Distribución Sociodemográfica de Personal en la Policía Nacional* . Bogotá D.C.: Policía Nacional .

- Cepeda Ulloa, F. (2012). El impacto de la Constitución del 91. *Semana*, <https://www.semana.com/edicion-30-anos/articulo/el-impacto-constitucion-del-91/263523-3>.
- Cieza de León, P. (1551). Crónica del Perú. En a. d. Bogotá., *Cronistas de Indias en la Nueva Granada* (págs. 50-57). Bogotá D.C.: Libro al viento.
- Clober Martínez, E. (2014). El trabajo de la mujer policía. *Revista Catalana de Seguretat Pública*, 106 - 129.
- Colombia, C. d. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá D.C.: Panamericana Editorial Ltda.
- Condés Palacio, M. (2002). *Capacidad jurídica de la mujer en el derecho indiano*. Madrid, España.: Universidad Complutense de Madrid.
- Congreso de la República de Colombia. (26 de Mayo de 1994). Ley 133 de 1994. *Diario Oficial*.
- Congreso de República. (21 de Mayo de 2000). *Ley 581 del 31 de mayo de 2000*. Obtenido de Congreso de la República, diario oficial No. 44.026, año CXXXVI.
- Constituyente, A. N. (15 de Octubre de 2018). Obtenido de Constitución Colombia: <http://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-1/articulo-13>
- Contreras Ruvalcaba, G., & Rozo Paz, M. (2018). ¿Igualdad a través de números? Replantear la incorporación femenina dentro de la Policía Nacional Colombiana. *Horizonte Histórico*, 16.
- Conway, J. K., Bourque, S. C., & Scott, J. W. (2000). El concepto de género. En M. Lamus, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Grupo Editorial Miguel Ángel.
- Corán, E. (s.f.).

- Corte Constitucional. (1992). *Sentencia C-479 de 1992*. Bogotá D.C.: Asamblea constituyente.
- Corte Constitucional, sentencia C-067 de 2003 (Corte Constitucional, Magistrada Ponente María Soleyne Mantilla de Arroyave. 04 de Febrero de 2003).
- Cruz Reyes, V. C. (2012). Educación y papel de la mujer en el periodo de transición del siglo XVIII al siglo XIX en Mesoamérica,. *Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán*, 20.
- Cruz Rodríguez, E. (2017). El postconflicto y la reforma de la Policía en Colombia: el problema de la desmilitarización. *Memorias*, 1-32.
- DANE. (2020). *Panorama sociodemográfico de la juventud en Colombia*. Bogotá D.C.: Información para todos.
- Dworking, R. (1984). *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel.
- El Heraldo. (04 de Julio de 2016). *Diez cambios que trajo la Constitución de 1991*. Obtenido de El Heraldo: <https://www.elheraldo.co/politica/diez-cambios-que-trajo-la-constitucion-de-1991-269811>
- Esquivel Triana, R., & Rodríguez Quiñones, D. (2015). Nuevas tareas militares de la mujer en el mundo y en Colombia. En R. G. Nieto, *El rol de la mujer en las fuerzas armadas, desde la óptica de los colegios de defensa de Iberoamérica*. Ediciones E, 141-159.
- Estévez Araújo, J. (1994). El pueblo como opinión pública. En J. A. Estevez, *La constitución como proceso y la desobediencia civil*. 119-137.
- Federación Iberoamericana del Ombudsman. (2014). *Manual para la realización de diagnóstico institucionales de género*. Crea Comunicaciones.
- Fernández Álvarez, M. (2002). *Casadas, monjas, ramerías y brujas*. Madrid, España.
- Foucault, M. (1983). *Sujeto y poder*. Chicago: Chicago University Press.

- Fraser, N. (1997). *Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista"*. Bogotá D.C.: Siglo del hombre Editores.
- Gaarder, J. (1995). *El Mundo de Sofía*. España: Ediciones Siruela.
- Gaceta de Guatemala. (2 de octubre de 1802). *Gaceta de Guatemala No. 279, tomo VI*, págs. 250-252.
- Gallardo Rodríguez, P. (2012). La mujer militar en las Fuerzas Armadas. *Cuadernos de estrategia*, 139-174.
- García Suárez, A. L. (2019). El desarrollo de la democracia colombiana y sus efectos en el binomio Fuerzas Militares-ciudadanía. *REvista Científica General José María Córdova*, 253-268.
- García, D. E. (2005). Sobre la posibilidad de pensar la sociedad civil en Hannah Arendt. *Intersticios*, 13-38.
- Gimeno Lahoz, R. (2004). *La presión laboral tendenciosa*. Girona: Universitat de Girona.
- Ginés de Sepúlveda, J. (1979). Tratado sobre las justas causas de la guerra contra los Indios. *México FCE*, 83-85.
- Hernández Rodríguez, S. A. (4 de diciembre de 2006). *Mujeres reales, mujeres cacicas: un análisis*. Obtenido de Academia Mexicana de Ciencias: <https://www.amc.edu.mx/revistaciencia/index.php/ediciones-anteriores/15-vol-57-num-4-octubre-diciembre-2006/codices/41-mujeres-reales-mujeres-cacicas-un-analisis>
- Hernández, J. G. (11 de Junio de 2016). *La Constitución de 1991: 25 años de un proyecto humanista y democrático*. Obtenido de Razón Pública.com: <https://razonpublica.com/la-constitucion-de-1991-25-anos-de-un-proyecto-humanista-y-democratico/>
- Hurtado Mosquera, J. A., & Hinestroza Cuesta, L. (2016). La participación democrática en Colombia. Un derecho en evolución. *Justicia Juris*, 59-76.

- Investigadores, E. N. (2011). *Genero y Derecho: Memoria. Genero y Derecho: Memoria*. Medellín: Ediciones Unaula.
- Jiménez de Quesada, G. (1536). Epítome de la conquista de Nuevo Reino de Granada (1536). En A. M. Bogotá, *Cronistas de Indias* (págs. 18-49). Bogotá D.C.: Libro al viento.
- Junta Militar de Gobierno de la República Colombia. (21 de Octubre de 1957). *Decreto Legislativo 247 de 1957. Mecanismo de Participación Ciudadana. Plebiscito del 01 de Diciembre de 1957*. . Obtenido de Sistema Único de Información Normativo: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1055550>. Diario Oficial. Año XCIV. No. 29517.
- La Biblia. (s.f.). Génesis.
- Lara, C. (2005). Invisibilidad de las mujeres o consecuencia del anticuario desde Hannah Arendt. *Intersticios*, 169-183.
- Marquardt, B. (2009). *Constitucionalismo Comparado, acercamientos metodológicos, históricos y teóricos*. Bogotá D.C.: Universidad Nacional de Colombia.
- Martinez Ten, L., & Escapa Garrachón, R. (2012). *Guía de formación para la incorporación de la igualdad en la administración pública*. Mérida: Escuela de Administración Pública de Extremadura, Consejería de Administración Pública y Hacienda Junta de Extremadura. Junta Extremadura.
- Mejía Quintana, O. (2014). Elementos para una hermenéutica crítica: una introducción al problema del método en las ciencias sociales y el derecho. *Pensamiento jurídico*, 15-53.
- Melero de la Torre, M. (2009). La razón jurídica como modelo de razón pública: Rawls, Dworkin y el Derecho. *Enrahonar*, 83-109.

- Melo, J. O. (23 de Mayo de 2011). *Éxitos y debilidades de la Constitución de 1991*. Obtenido de Razón Pública.com: <https://razonpublica.com/exitos-y-debilidades-de-la-constitucion-de-1991/>
- Ministerio del Interior, R. d. (2014). *El enfoque diferencial y étnico de la política pública de víctimas del conflicto armado*. Bogotá D.C.: República de Colombia.
- Molina, A. (2017). *Mujeres de armas tomar: representación y rol de la mujer policía y su participación en el periodo del conflicto armado en Colombia de 1991 - 2002*. Bogotá D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.
- Monroy, M., & Jaramillo Ruiz, F. (2017). Violencia urbana: la Red Mujer y Hábitat de América Latina (el caso de Colombia). *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 123-243.
- Montoya Ruiz, A. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. *Revista de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 255-272.
- Mora García, J. (2004). *La dama, el cura y el maestro en el siglo XIX (Historia social de la educación y de las mentalidades en la vicaría foránea de la Grita y región andina venezolana*. Mérida, Venezuela: Universidad de los Andes.
- Morales Villegas, I. (2003). Mujer negra, mirar del otro y resistencias. Nueva Granada siglo XVII. En *Memoria y sociedad* (págs. 53-68). Pontificia Universidad Javeriana.
- Nacional, P. (2020). <https://www.policia.gov.co/>. Obtenido de <https://www.policia.gov.co/talento-humano/estadistica-personal/cifras>
- Nieto Nieto, G. D. (1970). *La Función Sexual de la Mujer (Guía Práctica del Problema Sexual)*. Madrid, España: EDILIBRO, Organización Librera.

- Organización Internacional del Trabajo. (2002). Directrices marco para afrontar la violencia laboral en el sector de la salud. Ginebra , Suiza: OIT.
- Osorio Sánchez, E. D. (2014). *La Naturaleza y función de la Policía Nacional en Colombia. La protección de los derechos y el mantenimiento de la paz*. Ballaterra, España: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Pacheco Sánchez, R. (2020). Sistema Jurídico para la Protección de los Derechos Humanos. . *UnaWeb*.
- Pacheco, J. M. (1567-1554). *Los jesuitas en Colombia*. Bogotá D.C.
- Páez, J. R. (1960). *Cronistas Coloniales*. Quito, Ecuador: Biblioteca Ecuatoriana Mínima.
- Palacián de Inza, B. (2015). Participación de la mujer en las fuerzas armadas. *Economía Exterior*.
- Palmier, J. (1977). La filosofía del derecho.
- Parlamento Europeo. (2002). *Bruselas, Bélgica: Diario oficial de las comunidades europeas*. Bruselas, Bélgica: Directiva 2002/73/CE de 23 de septiembre. Bruselas, Bélgica.
- Pérez Aguilar, Y. (2010). *La atención integral a mujeres víctimas de la violencia sexual, un compromiso interinstitucional en la ciudad de Bogotá, D.C*. Bogotá, D.C.: Pontificia Universidad Javeriana.
- Piacenza Liurgo, P. (22 de Octubre de 2018). *La mujer en la España de los siglos XVI y XVII*. Obtenido de Divergente: <https://divergenteeducacion.wordpress.com/2018/10/22/la-mujer-en-la-espana-de-los-siglos-xvi-y-xvii/>
- Piedrahita Echandía, C. (2012). Una perspectiva feminista sobre subjetividades blanqueadas y nuevas lógicas de exclusión. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 65-73.

Policía Nacional, E. d. (2016). *Reconstrucción Histórica del Papel de la Mujer Policía en el Conflicto Armado en Colombia*. Bogotá D.C.: Escuela de Cadetes de Policía General Francisco de Paula Santander.

Presidente de la República de Colombia. (30 de Diciembre de 1974). *Decreto 2820 de 1974*. *Diario Oficial*. Año CXII. No. 34327. 2 junio, 1975. Pág. 1. Obtenido de Sistema Único de Información Normativo: <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1493529#:~:text=DECRETO%202820%20DE%201974&text=2820%20DE%201974-.Por%20el%20cual%20se%20otorgan%20iguales%20derechos%20y,las%20mujeres%20y%20a%20los%20varones>.

Presidente de la República de Colombia. (23 de Mayo de 1988). *Decreto número 0999 de 1988*. *Diario Oficial 25 de mayo de 1988*. Obtenido de Ministerio de Justicia: <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887555/Decreto+999+de+1988+%28Suprime+el+de+de+las+casadas%29.pdf/5225bb27-62fc-43fb-9682-af84fa386089>

Priscilla Naro , N. (2003). El género en cuestión: las mujeres esclavas y libres ante la justicia. *Memoria y Sociedad*, 69-80.

Puleo, A. (2008). El reto de la desigualdad de género. Madrid : Biblioteca Nueva.

Ramos López, M. (2009). *Mujeres y liderazgo una nueva forma de dirigir*. Valencia: Universitat de València.

República, P. (2016). *Respuesta institucional en la implementación de estrategias para la transversalización del enfoque de género*. Bogotá D.C.: Proyectamos Colombia S.A.S.

Restrepo, J., & Aponte, D. (2009). *Guerra y violencias en Colombia. Herramientas e interpretaciones*. Bogotá D.C.: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

- Rodríguez, O. (2010). Narrativas, género y mentalidad religiosa en la Colonia. *Reflexiones Teológicas*, 193-212.
- Rosati A, H. (1996). *La América Española Colonial. Siglos XVI, XVII y XVIII*. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Sahui Maldonado, A. (2005). Hannah Arendt desde la injusticia y la exclusión. *Intersticios*, 71.86.
- Samanca Ramírez, W. R. (2019). *Diagnóstico Institucional de Género en la Policía Nacional de Colombia*. Bogotá D.C.: Policía Nacional.
- Sánchez Llama, Í. (1990). *La lente deformante: La visión de la mujer en los Siglos de Oro*. Obtenido de Cenro Virtual de Cervantes.
- Sánchez Muñoz, C. (2005). Hannah Arendt como pensadora de la pluralidad. *Intersticios*, 101-118.
- Sepúlveda, I. (2010). La incorporación de la mujer a las fuerzas armadas de los países europeos. *Security and Defense studies Review*.
- Sirimarco, M. (2004). Marcas de género, cuerpo de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial. *Cuadernos de Antropología Social*, núm. 20., 61-78.
- Sobrevilla, D. (2007). La concepción habermasiana del derecho. *Doxa, cuadernos de filosofía del derecho*, 563-579.
- Stevens Martínez, R. F. (2018). *La Política Exterior Feminista de Suecia*. San Luis Potosí: El Colegio de San Luis.
- Tiempo, R. E. (02 de Noviembre de 2016). Una monja, clave en la formación de las primeras mujeres policía. *El Tiempo*.

- Tobón tobón, M. L., & Mendieta González, D. (2017). Los estados de excepción en el régimen cosntitucional colombiano. *Opinión Jurídica Universidad de Medellín*, 67-88.
- Torres Arias, N. K. (2018). *Formas de construcción de identidad desde las experiencias de personas que hacen e hicieron parte de la Policía Nacional de Colombia*. Bogotá : Universidad externado de Colombia.
- Unidad de Víctimas, U. p. (2019). *Enfoque diferencial de género y Derechos Humanos de la mujer*. Obtenido de Enfoques diferenciales: <https://www.unidadvictimas.gov.co/es/enfoque-diferencial-de-g%C3%A9nero-y-derechos-humanos-de-las-mujeres/359#:~:text=El%20enfoque%20diferencial%20de%20g%C3%A9nero,efectiva%20entre%20hombres%20y%20mujeres.>
- Unidas, N. (1995). *Artículo 1 de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer*.
- Unidas, N. (2010). *Manual de legislación sobre la violencia contra la mujer*. Nueva York: Naciones Unidas.
- Uprimny, R. (2017). El Bloque de Constitucionalidad en Colombia. Un análisis jurisprudencial y un ensayo de sistematización doctrinal. *Dejusticia.org*.
- Uslar Pietri, A. (2002). América no fue descubierta. En A. Uslar Pietri, *Nuevo mundo, mundo nuevo* (págs. 319-325). Madrid: Alicante: Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes. <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc8w3c3>. Obtenido de Biblioteca virtual Miguel de Cervantes: http://www.cervantesvirtual.com/obra-visor/nuevo-mundo-mundo-nuevo--0/html/ff6f6ef8-82b1-11df-acc7-002185ce6064_11.html
- Vásquez Hincapié, D., & Gil García, L. (2017). Modelo constitucional de la fuerza pública en Colombia. *Revista prolegómenos. Derechos y Valores*, 139 - 162.

- Villanueva Mejía, N. (2017). *Participación de la mujer militar de las Fuerzas Armadas de la República de Chile en las misiones para el mantenimiento y fomento de paz y seguridad*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
- Villareal, P. (2013). La cosmopolítica amerindia y el pensamiento teórico-político latinoamericano, una alternativa a los Estudios Culturales y el multiculturalismo. *X Jornadas de Sociología. 20 años de pensar y repensar la sociología*. . Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Vives, J. (1523). *La instrucción de la mujer cristiana*. Buenos Aires, Argentina: International Standard Book Number.
- West, R. (2000). *Género y teoría del derecho*. Bogotá D.C.: Ediciones Uniandes.