

**EQUIDAD DE GÉNERO Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DE LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL NUCLEO DEL DESARROLLO  
PROVINCIAL COMUNERO**

**FABIOLA MALDONADO VARGAS**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
SEDE SOCORRO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE ECONOMIA Y ADMINISTRACION  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA PÚBLICA  
SOCORRO  
2007**

**EQUIDAD DE GÉNERO Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DE LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL NUCLEO DEL DESARROLLO  
PROVINCIAL COMUNERO**

**FABIOLA MALDONADO VARGAS**

**Monografía presentada como requisito para obtener el título de Especialista  
en Gestión Pública**

**Directora  
NELLY AGUILAR RUEDA  
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
SEDE SOCORRO  
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS  
ESCUELA DE ECONOMIA Y ADMINISTRACION  
ESPECIALIZACION EN GERENCIA PUBLICA  
SOCORRO  
2007**

A mis padres gestores de mi vida, por su amor y comprensión.

A mis hermanos por su solidaridad.

A la vida por permitirme disfrutar de ellos.

A mi misma, por mi tenacidad y deseo de autoconstrucción.

FABIOLA

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero expresar mis agradecimientos a:

A Dios por darme una nueva oportunidad y capacidad de superación.

A mis hijos por el apoyo y entusiasmo en dar continuidad en la meta proyectada

A, AGUILAR, Nelly. Por compartir sus conocimientos generosamente, por su gran orientación en el desarrollo de trabajo como directora de Monografía.

A, MONTERO, Jorge. Coordinador de la Especialización. UIS Bucaramanga por el apoyo institucional e incondicional.

A, VALDIVIESO, Susana. Directora Escuela de Economía. UIS Bucaramanga por el apoyo institucional.

A todas las demás personas que de una y otra forma contribuyeron al desarrollo y ejecución del presente proyecto.

## CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÒN	18
1. SOPORTE METODOLOGICO	20
1.1 ENUNCIACIÓN DEL TEMA	20
1.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	23
1.3 MARCO TEORICO –CONCEPTUAL DE REFERENCIA	24
1.4 MARCO LEGAL	27
1.4.1 LA LEY DE CUOTAS	28
1.5 JUSTIFICACION	33
1.6. OBJETIVOS	35
1.6.1 OBJETIVO GENERAL	35
1.6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	35
1.7 METODOLOGIA APLICADA	36
1.8 ANTECEDENTES	38
1.8.1 LA LEY DE CUOTAS. UN MECANISMO PARA DEMOCRATIZAR LA DEMOCRACIA	38

1.8.2 COMISIÓN DE LA CONDICIÓN SOCIAL Y JURÍDICA DE LA MUJER INTERVENCIÓN	50
1.9 SUBTEMAS AFINES	53
1.9.1 LAS POLÍTICAS PÚBLICAS POR UNA EQUIDAD DE GÉNERO	53
1.9.2 PLAN DE ACTION NATIONAL.	55
2. ANALISIS DE LA INFORMACION RECOPIlada DE LOS MUNICIPIOS	75
2.1 ENCUESTA APLICADA A LOS MUNICIPIOS	75
2.2 ENTREVISTA REALIZADAS A ALGUNAS MUJERES NOTABLES EN LAS ADMINISTRACIONES	92
2.3 ANALISIS GENERAL	94
3. CONCLUSIONES	96
4. RECOMENDACIONES	102
4.1 ANALICEMOS LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA	108
BIBLIOGRAFIA	116
ANEXOS	120

## LISTA DE CUADROS

	<b>Pág.</b>
Cuadro 1. Número total de empleados por sexo	76
Cuadro 2. Número de dependências e institutos descentralizados	78
Cuadro 3. Participación de la mujer en cargos directivos	80
Cuadro 4. Perfil de los cargos directivos y de sus ocupantes	82
Cuadro 5. Promedio del sueldo por sexo, por municipio y general	86
Cuadro 6. Profesiones y sexo de los empleados vinculados a la Alcaldía	88
Cuadro 7. Participación de la mujer en el cabildo municipal	89

## LISTA DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. Mapa Núcleo Provincial Comunero.	75
Figura 2. Participación de empleados por sexo	77
Figura 3. Participación total de empleados por sexo	78
Figura 4. Organización Jerárquica de los municipios	79
Figura 5. Participación de empleados en las jefaturas de dependencias e institutos descentralizados	80
Figura 6. Participación de la mujer en cargos directivos	81
Figura 7. Participación general de la mujer en cargos directivos.	82
Figura 8. Promedio del sueldo por sexo, por municipio y general	87
Figura 9. Profesiones y sexo de los empleados vinculados a la Alcaldía.	89
Figura 10. Participación de la mujer en el cabildo municipal	91
Figura 11. Participación general de la mujer en el cabildo municipal.	91

## TABLA DE ANEXOS

	<b>Pág.</b>
ANEXO A	121
ANEXO B	123
ANEXO C	125

## GLOSARIO

**GÉNERO:** El concepto “**género**” se refiere a los valores, atributos, roles y representaciones que la sociedad asigna a hombres y mujeres.<sup>1</sup> La importancia del concepto género es que al emplearlo se designan las relaciones sociales entre los sexos, toda vez que el sexo se refiere a lo biológico y el género a lo construido socialmente, a lo simbólico.

Esencialmente, la distinción entre sexo y género enfatiza que cualquier cosa que los hombres y las mujeres hagan y todo lo que se espera de ellos, exceptuando las funciones sexualmente definidas (el parto, la lactancia, la fecundación), puede cambiar -y cambia- a través del tiempo y de acuerdo con diversos factores sociales y culturales.

Las diferencias entre los sexos siempre han existido. El enfoque o perspectiva de género es una *nueva mirada* a esas diferencias. Desde ésta se subraya:

- a) Cómo las diferencias biológicas se convierten en desigualdades sociales.
- b) Cómo estas desigualdades colocan a las mujeres en desventaja con respecto a los hombres.
- c) Cómo se construyen desde el nacimiento y no necesariamente son “naturales”.
- d) Cómo se sostienen y reproducen por medio de una serie de estructuras sociales y mecanismos culturales.

La realidad cotidiana y diferentes estudios han puesto en evidencia que en gran parte de los países del mundo, las mujeres viven en situación de desventaja social

---

<sup>1</sup> Indujeres, ley del instituto Nacional de las Mujeres, México. 2001.

y económica con respecto a los hombres, lo que se expresa en su limitado acceso a oportunidades, bienes y recursos, hecho que les impide desarrollar al máximo su potencial productivo y social.

Esta diferenciación ha evidenciado las desigualdades que se han constituido en factores que frenan el desarrollo económico, social y cultural de los pueblos, motivo suficiente para que los Estados reconozcan que la equidad entre mujeres y hombres debe ser incluida como objetivo de desarrollo y de sus políticas económicas y sociales.

La perspectiva de género aporta criterios para la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres en nuestro país. En el caso del Estado, éste tiene como su principal finalidad contribuir al bienestar y al desarrollo de la sociedad, lo que requiere la superación consciente de cualquier desigualdad que pueda distorsionar u obstaculizar este propósito.

Es por eso que cerrar la brecha entre hombres y mujeres, logrando la equidad entre ambos, es un objetivo legítimo para el Estado y se constituye en una meta a lograr a través de la incorporación de esta perspectiva en la cultura institucional.

**LAS INSTITUCIONES:** Las instituciones son sistemas complejos creados para el logro de propósitos y objetivos, dotados de los medios necesarios para hacer efectivas las tendencias presentes en los sistemas sociales. Los elementos constitutivos de estos sistemas e instituciones están en interdependencia, en interacción, lo cual hace que tengan incidencia en su entorno inmediato y sean capaces de generar efectos en el entorno más mediato. A su vez, el entorno

“exterior” afecta el devenir de las instituciones. En las instituciones operan tensiones entre lo individual y lo colectivo, lo interno y lo externo (contexto), lo formal y lo informal, y entre sus subsistemas internos.

**ESTRATEGIA:** las metas de la institución y las maneras de lograrlas.

**ESTRUCTURA:** la división y agrupación de tareas, autoridad y responsabilidades; las posiciones relativas de los miembros de la institución y las relaciones formales entre los mismos.

**SISTEMAS:** las condiciones y los acuerdos relativos a la manera de estructurar procesos (información, comunicación y toma de decisiones) y flujos (recursos financieros y bienes);

**CULTURA:** la suma combinada de opiniones individuales, valores compartidos y normas de los miembros de la institución.

**LA CULTURA INSTITUCIONAL:** la cultura institucional designa un sistema de significados compartidos entre los miembros de la institución que produce acuerdos sobre lo que es un comportamiento correcto y significativo. Ésta incluye “el conjunto de las manifestaciones de poder, de características de interacción y de toma de decisiones y de los valores que surgen al interior de las organizaciones que, a lo largo del tiempo, se convierten en hábitos y en parte de la personalidad o ‘forma de ser’ de éstas”. La cultura institucional es, como se señalaba, la personalidad de una institución: si su estructura puede considerarse

como su cuerpo, su personalidad o alma es la manera en que la gente se relaciona entre sí y los valores y creencias dominantes. Determina las convenciones y reglas no escritas de la institución, sus normas de cooperación y conflicto, sus canales para ejercer influencia.<sup>2</sup>

La cultura de la institución es un proceso, tiene su origen y su historia. También influye en ella el contexto en el que desarrolla su trabajo. Si en la sociedad existe el sexismo y la desigualdad entre los sexos, hasta en las instituciones más progresistas habrá signos de discriminación hacia las mujeres.

**EL GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES:** La dimensión de género no es algo que se busque “adicionar” a la vida de las instituciones. Éstas *siempre* están constituidas por factores de género que contribuyen a su configuración. Este ordenamiento se expresa en las instituciones en todos los niveles de funcionamiento: en su cultura, estructura, procesos y procedimientos, sistemas, infraestructura, en las creencias, en las prácticas y comportamientos individuales y colectivos.

Las expresiones del género en las instituciones son múltiples, diversas, a veces obvias, a veces sutiles, con frecuencia asumidas como “dadas”, como la manera “natural” de hacer las cosas y por ello no se problematizan ni se interrogan.

Las investigaciones en varios países indican que la incidencia del género en las organizaciones e instituciones muestra tendencias que se expresan así:<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Hola, Eugenia, y Rosalía Todazo, sin año.

<sup>3</sup> El listado ha sido retomado de: PROEQUIDAD/GTZ/DINEM, Género y cambio en la cultura organizacional, s.e., Santa Fé de Bogotá, Colombia, 2006; INEGI, Uso del tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos, México, 2005; INEGI, Mujeres y hombres, México, 2004; Inmujeres, Las mujeres en la toma de decisiones, México, 2005.

- ✓ Las mujeres, que son 51% de la población mundial, no ocupan ni siquiera el 10% de los cargos de dirección.
- ✓ Los puestos de mando medio y superior dentro de los poderes de Colombia están ocupados principalmente por hombres: 69.2% contra 30.8% de mujeres<sup>4</sup>.
- ✓ La discriminación salarial en Colombia da cuenta de que las mujeres reciben un menor salario que los hombres dentro de un mismo puesto de trabajo; en el que ambos tienen la misma calificación y laboran igual número de horas.
- ✓ En promedio, el sueldo que se les paga a las mujeres en Colombia por su trabajo debe incrementarse en 14.4% para lograr la equidad salarial.
- ✓ Con el fin de responder a las exigencias domésticas, las mujeres interrumpen con mayor frecuencia su actividad en las instituciones que los hombres, lo cual trae repercusiones negativas en sus evaluaciones y en sus posibilidades de ascenso.
- ✓ En la búsqueda de éxito en el campo laboral, las mujeres aplazan o desisten de casarse o tener hijos con mayor frecuencia que los hombres, para quienes el conflicto trabajo/familia no es tan agudo.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

<sup>5</sup> PROEQUIDAD/GTZ/DINEM, Género y cambio en la cultura organizacional, s.e., Santa Fé de Bogotá, Colombia, 2000

## RESUMEN

**TÍTULO:** EQUIDAD DE GÉNERO Y PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL NUCLEO DEL DESARROLLO PROVINCIAL COMUNERO\*

**AUTOR:** FABIOLA MALDONADO VARGAS\*\*

**PALABRAS CLAVES:** EQUIDAD, GÉNERO, CUOTAS, DISCRIMINACIÓN.

### DESCRIPCIÓN

Analizar la Equidad de Género y la participación de la mujer en cargos públicos en el núcleo de desarrollo provincial comunero, conforme a la ley 581 de 2000. No habrá democracia sin una colaboración real entre hombres y mujeres en la realización de asuntos públicos, donde hombres y mujeres, en igualdad y complementariedad, se enriquezcan mutuamente con sus diferencias. Sí, las mujeres tienen suficientes razones para desear ocupar los lugares en donde se toman las decisiones que afectan sus vidas, las de sus hijos, las del país y del planeta. Los hombres tienen el poder y lo ejercen; las mujeres que acceden a él logran cierta influencia o poder residual, porque han sido educadas en el no poder, se ha interiorizado la dominación.

Las mujeres son más del 50% de la población, la tasa de escolaridad de ellas es equivalente a la de los hombres, y hay más mujeres que hombres estudiando en las universidades colombianas. Hoy, más que nunca, las mujeres están preparadas para asumir nuevos retos; sin embargo, hay diversas posturas frente al posicionamiento femenino, no sólo por parte de los hombres. La dominación masculina es una forma ingeniosa de colonización interior más resistente que cualquier tipo de segregación y más rigurosa y tenaz que la estratificación de clases.

Se recomienda interactuar con el entorno productivo y social para, que atendiendo a sus señales y requerimientos adecuar y fortalecer la calidad de la oferta formativa, haciendo que los trayectos ocupacionales sean pertinentes y eficaces para incrementar la productividad y competitividad y mejorar las condiciones de empleo de las mujeres. Potencializar la autoconfianza en la mujer para lograr un mayor empuje en sus decisiones y modelo de trabajo.

---

\* Monografía

\*\* Facultad de Ciencias Económicas. Especialización en Gerencia Pública. Dra. Nelly Aguilar Rueda.

## SUMMARY

**I TITLE:** JUSTNESS OF GENDER AND PARTICIPATION OF THE WOMAN IN POSITIONS OF THE PUBLIC ADMINISTRATION IN THE NUCLEUS OF THE PROVINCIAL DEVELOPMENT COMUNERO \*

**AUTHOR:** FABIOLA MALDONADO VARGAS \*\*

**KEY WORDS:** JUSTNESS, GENDER, QUOTAS, DISCRIMINATION.

## DESCRIPTION

To analyze the Justness of Gender and the woman's participation in public positions in the nucleus of development provincial comunero, according to the law 581 of 2000. There won't be democracy without a real collaboration between men and women in the realization of public matters, where men and women, in equality and complementarity, get rich mutually with their differences. Yes, the women have enough reasons to want to occupy the places where take the decisions that affect their lives, those of their children, those of the country and of the planet. The men have the power and they exercise it; the women that consent to him achieve certain influence or residual power, because they have been educated in not being able to, there is you interiorizado the dominance.

The women are more than the population's 50%, the rate of escolaridad of them is equivalent to that of the men, and there are more women than men studying in the Colombian universities. Today, more than ever, the women are prepared to assume new challenges; however, there are diverse postures in front of the feminine positioning, not only on the part of the men. The masculine dominance is an ingenious form of more resistant interior colonization that any segregation type and more rigorous and more tenacious than the stratification of classes.

Interactuar is recommended with the productive and social environment for that assisting to its signs and requirements to adapt and to strengthen the quality of the formative offer, making that the occupational itineraries are pertinent and effective to increase the productivity and competitiveness and to improve the conditions of the women's employment. Potencializar the autoconfianza in the woman to achieve a bigger push in their decisions and work model.

---

\* Monograph

\*\* Ability of Economic Sciences. Specialization in Public Management. Dra. Nelly Aguilar Rotates.

## INTRODUCCIÓN

La mujer en Colombia, al igual que la mayoría de las mujeres en el mundo, ha sido determinada por diferentes variables de tipo: étnico, cultural, social, regional, y religioso; entre otros, que junto a su categoría de género, fundamentan, la identidad propia de la mujer colombiana. Todo este lastre ancestral, conlleva a la subyacente valoración social, familiar y laboral, especialmente, de su desempeño. Es conocido por muchos, que la mujer ha realizado grandes esfuerzos por lograr participar de diferentes formas en la esfera de la administración pública, sin obtener excelentes resultados, es por esto que este trabajo se enfoca en el análisis sobre la ingerencia y avances de la Equidad de Género y la participación de la mujer en cargos de la administración pública en el núcleo de desarrollo provincial comunero.

Esta monografía es importante, teniendo en cuenta que existe un gran desconocimiento de los derechos legalmente obtenidos para las mujeres y que es la misma mujer la que a través de la apropiación de las leyes, y la exigencia de la aplicación de las mismas, en especial la referida a la ley de cuotas, generaría una opción fundamental para su incorporación y aceptación en el 30% otorgado, en cargos de la administración pública, lo cual abre una posibilidad de análisis a la visión de la participación femenina en la construcción de la sociedad.

El marco teórico se encuentra sustentado, en la información extraída de datos históricos, de la Constitución Política de Colombia 1991 y la Ley 581 de 2000 (Ley de Cuotas). Correlacionando estos datos, con el conocimiento que tienen las

mujeres de la región acerca de estas leyes, y la verificación obtenida sobre el número de cargos públicos que están desempeñando mujeres, en relación con el porcentaje conferido por la Ley de Cuotas.

En el primer capítulo se visualiza la enunciación del tema, el soporte teórico, legal, la justificación de la investigación realizada, los objetivos, la metodología aplicada, los antecedentes del tema y los subtemas afines al mismo, que enmarcan la monografía en un documento centrado y completo.

El segundo capítulo comprende el análisis de la información recopilada en los municipios. En el tercer capítulo se encuentran las recomendaciones que la autora realiza sobre el tema, teniendo en cuenta su postura filosófica. El capítulo final hace referencia a las conclusiones que sobre el tema particular se realizan, teniendo presente el concepto de la autora y la realidad observada.

## 1. SOPORTE METODOLOGICO

### 1.1 ENUNCIACIÓN DEL TEMA

Es de vital importancia, realizar un acercamiento objetivo, a la realidad laboral de la mujer en nuestra región. Solamente cuando conozcamos de cerca esta, podremos proponer políticas de aplicación de las leyes y estrategias de divulgación de las mismas, que permitan la tan ansiada Equidad de Género y por ende igualdad de oportunidades, en todos los niveles de desempeño de los seres humanos. Muchos siglos de historia han sido vividos con dolor, explotación, discriminación, violencia emocional, psicológica y sexual; y es la misma cotidianeidad, la que indica el derrotero para construir parte de la nueva historia regional. “Durante los dos últimos siglos la historia ha ocupado un lugar importante en la interpretación del conocimiento acerca de la diferencia sexual, entonces tal vez sea en el examen de la historia como parte de la “política” de la representación de los géneros, donde encontremos la respuesta a la pregunta de la invisibilidad de las mujeres en la historia escrita en el pasado”<sup>6</sup>.

En los últimos 50 años nuestro país ha sufrido cambios significativos, los cuales han hecho que se desarrollen y apliquen posiciones condescendientes, tolerantes y primordialmente democráticas frente a derechos participativos de grupos minoritarios como etnias indígenas, grupos Afro colombianos y un grupo tradicionalmente relegado y discriminado como es la Mujer. Estos cambios

---

<sup>6</sup> SCOTT, Joan W. “El problema de la invisibilidad”. En RAMOS ESCANDON, Carmen (comp.) Género e historia, Instituto Mora – UAM, México: 1992 pág.65

culturales obligan a generar nuevas leyes que se convierten en estímulo para adoptar políticas del Estado que combatan la discriminación social, económica y política. Una de esas leyes es “La Ley Estatutaria” por medio de la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional.

“El actual Gobierno busca fortalecer la acción emprendida por la Administración Pública para lograr el principio de la equidad social en el Plan Nacional de Desarrollo Hacia un Estado Comunitario, y seguramente en el Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, con el fin de reconocer y revalidar el aporte de las mujeres al desarrollo del país, La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, a través de la política Nacional para las mujeres 2003 – 2006”<sup>7</sup> viene realizando la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, planes y programas de las entidades públicas nacionales y territoriales y el seguimiento al cumplimiento de las leyes, los tratados y convenios internacionales dirigidos a procurar el adelanto de la mujer y la equidad de género en nuestro país.

Con la firma del acuerdo Nacional por la equidad entre mujeres y hombres el 14 de octubre de 2003 se ha creado y puesto en marcha el Observatorio de Asuntos de Género OAG<sup>8</sup>; este observatorio realiza diagnósticos sobre la situación de la inequidad entre hombres y mujeres, formula recomendaciones de política y divulga esta información periódicamente a través de boletines.

Es así como en algunos países latinoamericanos se han venido replicando normas o medidas similares a las adoptadas por el Gobierno Colombiano (Ley de Cuotas) Como estímulo participativo de la mujer, entre estos países se encuentran: Argentina, Bolivia, Brasil, Panamá, Venezuela y Chile, siendo esta

---

<sup>7</sup> Boletín del programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH Numero 8 mayo de 2005

<sup>8</sup> Adscrito a la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. Colombia. 2003.

última nación la que le imprime un vuelco total a la participación femenina, eligiendo a Michele Bachelet, como su primera presidenta.

En Colombia, el Núcleo de Desarrollo Provincial Comunero<sup>9</sup> actualmente esta conformado por 15 municipios en los cuales cada una de las alcaldías municipales cuenta con personal de ambos géneros participando en cargos administrativos sin tener en cuenta la importancia del cumplimiento de la ley de cuotas que genera acciones conducentes para lograr una participación de géneros equitativa y justa en los diferentes cargos de la administración. Esta tendencia se ha visto obstaculizada por las costumbres culturales, políticas, sociales, de poca participación de la mujer en cargos de alto nivel (Alcaldías, Gobernaciones, etc.) y por un marcado machismo propio de esta región.

Cabria preguntarnos aquí:

¿Por qué es importante que la mujer conozca y exija el cumplimiento de las leyes que respaldan su ejercicio laboral y especialmente la participación de la administración pública?

¿Por qué es importante que las mujeres participen en política y cargos decisorios de la administración pública?

¿Cuáles serían las estrategias que asegurarían la participación política plena y equitativa de la mujer en los diferentes escenarios provinciales?

¿Cuál sería la forma mas indicada, para realizar un verdadero cambio cultural, en referencia a la Equidad de Genero?

Se nota con desconcierto, que no son las propias leyes las que desamparan a la mujer y sus actividades socio - laborales, es para muchos países, incluido el nuestro, el propio desconocimiento de las leyes o la no exigencia de su aplicación, la que acrecienta el problema que en esta monografía nos atañe.

---

<sup>9</sup> Decreto 304 de 2005 y 254 de 2006, de la Gobernación de Santander.

## **1.2 SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

Para la realización de la presente monografía se tuvieron en cuenta las normas actuales del proceso de equidad de Género emanadas por la constitución Nacional artículo 13, 40 y 43 y avalada por la Corte Constitucional en su sentencia C.371/2000; estos factores permitieron conocer de forma puntual el proceso y cumplimiento de la ley de cuotas; con ello proponer alternativas de Análisis, de estudio y capacitación, que conlleven al real cumplimiento y aplicación de los parámetros exigidos, posicionando de forma contundente a la mujer corrigiendo las anomalías y discriminaciones jurídicas, sociales, políticas y culturales a las cuales ha sido sometida.

El documento abarca un estudio que permite formular alternativas para la aplicación y cumplimiento de las normas emanadas para la equidad y participación de la mujer en cargos decisorios. Apoyados en dicho estudio, se presentarán conclusiones y recomendaciones a los diferentes Entes Institucionales para que se de el compromiso mediante el cual el gobierno no solo acepte el porcentaje de participación femenina sino que se comprometa en corto plazo a favorecer el acceso de la mujer a cargos de poder y dirección del Estado a través de diversas acciones. Se pretende así, buscar que en todos los niveles del gobierno, no solo se acepte la participación de la mujer en la misma proporción que los hombres, sino que se respete el derecho a ellas de acceder a los cargos de poder y dirección del Estafo.

### 1.3 MARCO TEORICO –CONCEPTUAL DE REFERENCIA

Las discusiones conceptuales iniciales permiten identificar que la participación política de la mujer contribuye al fortalecimiento de la democracia y la gobernabilidad en todos los niveles y es una oportunidad para ofrecer caminos que conduzcan a la generación de un desarrollo equitativo en el que las políticas públicas y la legislación tengan en cuenta los intereses diferenciados de hombres y mujeres, pero la poca representación de las mujeres en la esfera pública y la ausencia del enfoque de género en la implementación de proyectos de diversa índole es una limitante y es necesario empezar a modificar este esquema existente. Con base en estas reflexiones se plantean una serie de interrogantes, a los cuales, se buscará dar respuesta al finalizar el presente documento.

Para definir los alcances de este proyecto se partió del concepto de política que se entiende como "la acción colectiva orientada hacia la garantía de las necesidades, los intereses y las expectativas específicas de las mujeres y los hombres. Igualmente, se trata de una acción política permanente dirigida a superar la situación de discriminación de las mujeres en la sociedad que va más allá de la labor de representación de mujeres electas en las corporaciones públicas y está relacionada con la actividad cotidiana que adelantan miles de mujeres en los barrios y veredas de Colombia desde su liderazgo"<sup>10</sup>.

En este sentido, es una tarea que se hace en el día a día, que no se puede suspender luego de elecciones, ni activar unos días antes de las mismas, sino que debe ser un compromiso ético y vivencial para organizarse y establecer unas condiciones que garanticen el cumplimiento de los derechos de las mujeres y de los hombres, que rompa con la idea de que las mujeres no pueden acceder al

---

<sup>10</sup> Corona Godínez, Mónica Patricia. Y otras. Cultura institucional y equidad de género en la administración pública. Noviembre de 2002.

espacio del quehacer público. Lo anterior muestra, que sin lugar a dudas es un gran reto lograr que las mujeres incursionen en el difícil mundo de la participación en cargos de la administración pública y este es un proceso lento que requiere de un trabajo permanente y de esfuerzos de distintos sectores de la sociedad. Por esta razón se prevé un alcance de largo plazo, el cual se realizará por fases o etapas.

Los mandatos Constitucionales y los convenios internacionales suscritos por Colombia son de obligatorio cumplimiento en toda la Nación y, por consiguiente, vinculan a todas las entidades públicas y órganos del Poder Público.

La Constitución Política en su artículo 13 consagra que “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas a favor de los grupos discriminados o marginados”.

Uno de los pilares fundamentales del Plan Nacional de Desarrollo es la Equidad Social la cual se potencia con la Equidad de Género.

El enfoque de género como paradigma de análisis social y como método de identificación y corrección de desigualdades, debe ser un eje transversal de las políticas de equidad y una estrategia para la transformación del ejercicio institucional al momento de abordar los problemas sociales.

El “Plan Nacional de Desarrollo 2003-2006- Hacia un Estado Comunitario” determinó:

#### **“10. Mujeres constructoras de Paz y Desarrollo**

“En desarrollo de la Constitución Nacional, en cumplimiento de los compromisos internacionales adquiridos por Colombia y, con el propósito de impulsar el desarrollo con equidad de género e igualdad

de oportunidades entre mujeres y hombres, el Gobierno Nacional adelantará la política para las mujeres. Esta se hará a través de la Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer, la cual coordinará un proceso de concertación con Ministerios y demás entidades públicas, para articular la dimensión de género en sus programas, proyectos y presupuestos, dentro del marco de las estrategias y programas contemplados en el Plan Nacional de Desarrollo“.

La Ley 823 del 10 de julio de 2003, establece un marco institucional, para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado, compromete a todas las instancias del Estado a nivel nacional y territorial y ordena incorporar las políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades en todas las instancias y acciones del estado.

**Las políticas de equidad (a)** parten de identificar las diferencias de origen que existen entre hombres y mujeres, tanto en materia de oportunidades como de resultados; **(b)** son estrategias diseñadas con el objeto de corregir los desequilibrios que, en cuanto a las relaciones y oportunidades de desarrollo, se pueden producir entre las personas por razón de su pertenencia a uno u otro sexo o a la diversidad étnica y cultural, ya sea en las familias, en las comunidades rurales y urbanas, en los espacios educativos, en el mercado laboral o en las organizaciones del ámbito económico político; **(c)** requieren del concurso de las diferentes ramas del Poder público porque se dirigen a procurar -mediante normas jurídicas, programas de servicios o acciones afirmativas en diferentes campos- una situación de verdadera justicia, que compense o modere las desigualdades de las personas y que asegure, a través de acciones deliberadas, una igualdad de derechos y condiciones de oportunidad para todas y todos.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Acuerdo Nacional por la Equidad entre Mujeres y Hombres. Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.

## 1.4 MARCO LEGAL

La Constitución de 1886 en su título II denominado: De los Habitantes nacionales y extranjeros, dice:

“Artículo 15: Son ciudadanos los colombianos varones mayores de veintiún años, que ejerzan profesión, arte y oficio, o tengan ocupación lícita y otro medio legítimo y conocido de subsistencia.”

“Artículo 18: La calidad de ciudadano en ejercicio es condición previa indispensable para ejercer funciones electorales, y poder desempeñar empleos públicos que lleven anexa autoridad o jurisdicción.”

La Constitución Política de Colombia de 1991 reconoce la plena igualdad entre mujeres y hombres. El artículo 13 de la misma dispone lo siguiente:

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, opinión política o filosófica.

Por su parte, el artículo 43 de dicha Constitución establece que:

“La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y

recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada”<sup>12</sup>.

El proceso que tiende hacia la igualdad entre mujeres y hombres en Colombia se inició en 1932, cuando la ley 28 derogó normas del Código Civil que limitaban la capacidad de la mujer. Dicha ley acabó con la incapacidad de mujer casada, otorgándole plena capacidad civil, manteniendo la noción de la sociedad conyugal, y privando al marido de la administración excluyente de los bienes sociales. En virtud del acto legislativo No. 3 de 1954 y el Decreto 2820 de 1974, se otorgaron a la mujer plenos derechos políticos e igualdad de derechos y obligaciones respecto al hombre. “Ley 581 del 2000 (Ley de Cuotas): “por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”.

**1.4.1 La ley de cuotas.** La Ley 581 de 2000 se expidió en desarrollo de los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Política que garantizan derechos fundamentales a las mujeres. Es una ley estatutaria que busca crear mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le otorguen a las mujeres la adecuada y efectiva participación a que tienen derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público.

Las leyes de cuotas pertenecen a las denominadas leyes de acción positiva y se sustentan en el reconocimiento de la existencia de diversas formas de discriminación y en la voluntad para superarlas. Es un esfuerzo para hacer efectiva la igualdad, puesto que la conquista formal de un derecho no es suficiente para que éste se realice y, por consiguiente, son necesarias intervenciones que reparen la desigualdad.

---

<sup>12</sup> Reforma de La Constitución Política de Colombia de 1991.

La Ley 581 de 2000 se debe aplicar en todos los cargos de libre nombramiento y remoción pertenecientes al máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, es decir, en los cargos pertenecientes al nivel directivo que tienen atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado y desde los cuales se ejerce la dirección de cada una de las entidades públicas de las ramas y órganos del poder público, en los órdenes Nacional, Departamental, Distrital y Municipal. Para el nombramiento en los cargos que deban proveerse por el sistema de ternas, se procurará incluir, en su integración, por lo menos el nombre de una mujer. Para la designación en los cargos que deban proveerse por el sistema de listas, quien las elabore incluirá hombres y mujeres en igual proporción.

De igual forma, las mujeres deben estar representadas mínimo con el 30%, en los cursos y seminarios de capacitación que se ofrezcan en el exterior a los/as servidores/as públicos/as en todas las áreas y en las delegaciones de colombianas y colombianos que en comisiones oficiales atiendan conferencias diplomáticas, reuniones, foros internacionales y comités de expertos/as, entre otros. Con el fin de determinar cuáles son los cargos del máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios medios, se pueden consultar los decretos que establecen los Sistema de Nomenclatura y Clasificación de Empleos de las entidades y organismos del Estado. En el caso de la Rama Ejecutiva del Poder Público:

- El Decreto 770 de 2005 para las entidades del orden nacional.
- El Decreto 785 de 2005 para las entidades del orden territorial.

Nota: la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el Departamento Administrativo de la Función Pública ofrecen orientación para determinar en qué cargos es necesario cumplir con la cuota exigida por la Ley.

La Ley 581 de 2000 debe cumplirse por parte de los nominadores de los cargos de libre nombramiento y remoción del nivel directivo, es decir, el Presidente de la República, los Ministros, Directores de Departamento Administrativo, Superintendentes, Directores, presidentes o gerentes de entidades descentralizadas, Gobernadores, Alcaldes, y demás nominadores de los órdenes nacional, departamental, distrital y municipal, y/o quienes reciban por delegación estas funciones.

La Ley se incumple cuando la autoridad nominadora, ante una vacancia o nuevo cargo, no nombra el 30% de mujeres mínimo exigido. El 30 % de mujeres es un mínimo y no un máximo.

El incumplimiento de la Ley constituye causal de mala conducta, que será sancionada con suspensión hasta de treinta (30) días en el ejercicio del cargo y con la destitución del mismo en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.

No se aplica en los cargos de elección y en los cargos pertenecientes a la carrera administrativa, judicial u otras carreras especiales, en las que el ingreso, permanencia y ascenso se basan exclusivamente en el mérito, teniendo en cuenta que, en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública, en los que la selección se realice por concurso de méritos y calificación de pruebas, es obligatoria la participación de hombres y mujeres en igual proporción, como integrantes de las autoridades encargadas de efectuar la calificación de las entrevistas, las pruebas psicológicas y aquellos mecanismos de evaluación que se fundan en criterios meramente subjetivos.

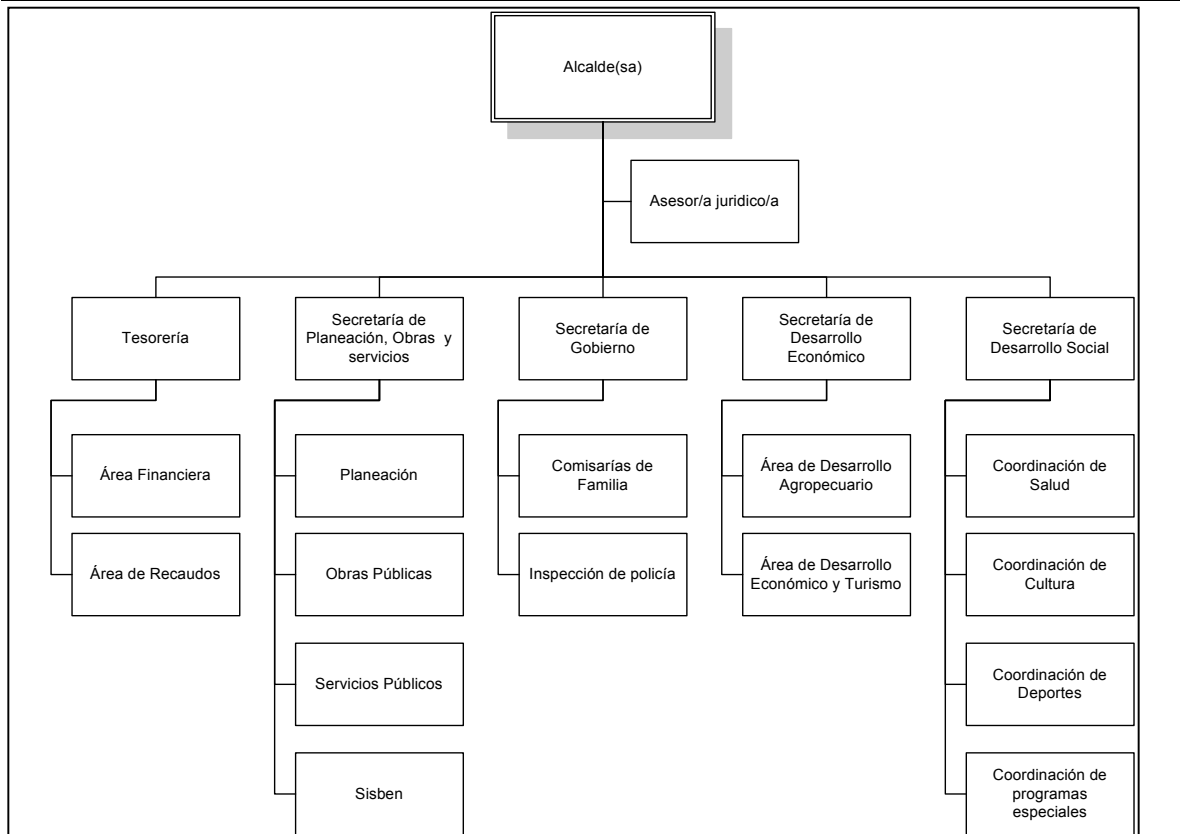
Deben vigilar el cumplimiento de la Ley el Procurador General de la Nación y el Defensor del Pueblo. Así mismo, todos los ciudadanos y ciudadanas están en capacidad de vigilar el cumplimiento de la Ley.

Con el fin de evaluar el cumplimiento del Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la Mujer, el Consejo Superior de la Judicatura, el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Dirección Administrativa del Congreso de la República, presentarán al Congreso, al Procurador General de la Nación, antes del 31 de diciembre de cada año, un informe sobre la provisión de cargos, el porcentaje de participación de las mujeres en cada rama y órgano de la Administración Pública.

La Presidencia de la República, en cabeza de la Consejería para la Equidad de la Mujer, el Ministerio de Educación Nacional, los gobernadores, alcaldes y demás autoridades del orden nacional, departamental, distrital y municipal, desarrollarán medidas tendientes a promover la participación de las mujeres en todas las instancias de decisión de la sociedad civil.

Los cargos del nivel directivo o decisorio pueden ubicarse en el organigrama de cada entidad y ente territorial. En las plantas de personal, su código, generalmente, inicia con el número cero (0). El primer paso es disponer del organigrama y el manual de funciones del municipio, aprobado por el Concejo Municipal. Por ejemplo, analicemos el siguiente organigrama municipal:

## Ley 581 de 2000



Fuente: Consejería Presidencial Para la Equidad de la Mujer

Con base en la información del organigrama, los cargos del nivel decisorio sobre los cuales se debe aplicar el mínimo del 30% son las Secretarías (jefaturas de dependencia) y la Tesorería. En el ejemplo anterior, el 30 % de los cinco cargos directivos corresponde a 1.5 ( $5 * 30/100 = 1.5$ ). En este caso, deben nombrarse como mínimo dos mujeres y no una, ya que de lo contrario se estaría incumpliendo con el mínimo exigido por la ley.

También se deberá aplicar el mínimo del 30% en los niveles decisorios de las demás dependencias, cuando éstos cuenten con atribuciones de dirección y

mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado.

## **1.5 JUSTIFICACION**

El principio de igualdad y la no discriminación constituyen elementos esenciales de un sistema democrático en que rija el Estado de Derecho, presupuesto fundamental para la vigencia plena de los Derechos Humanos.

La problemática vivida por la mujer desde el inicio de la Historia Colombiana en función de la condición de género, muestra que desde esa época, se ha mantenido una discriminación de la misma, en el ámbito cultural, social y político del país. La división notoria entre las actividades masculinas y femeninas, los criterios de valoración social, la asignación del ejercicio del poder al varón y las diferencias salariales entre otras formas de discriminación, han llevado a exaltar la situación de subordinación de la mujer.

Colombia siendo un país soberano, democrático, el cual se rige por el Estado de Derecho no deja de ser un país subdesarrollado, gobernado por convicciones y culturas ambiguas en las cuales se creía que la mujer no tenía derecho a participar en nada diferente a los oficios domésticos esto se evidencia incluso en algunos artículos de La Constitución de 1886 (art. 15 y 18). La legislación Colombiana como heredera de las tradiciones jurídicas del antiguo imperio Romano, mantuvo a la mujer en una condición de inferioridad en materia de derechos; no sólo no se le reconocía sino que aún hoy en pleno siglo XXI, no se les reconoce muchos derechos civiles, tales como el derecho a la gobernabilidad en condiciones justas y equitativas.

Durante el último medio siglo nuestros legisladores conscientes del papel cada vez más importante desempeñado por la mujer, han venido promoviendo la aprobación de normas conducentes a que esta discriminación sea culturalmente reducida.

A este respecto mencionamos a continuación algunas de las principales reformas constitucionales:<sup>13</sup>

- ✓ La reforma de 1936, durante el gobierno del doctor Alfonso López Pumarejo
- ✓ La reforma Constitucional en el año de 1945
- ✓ El Plebiscito de 1 de diciembre de 1957 fenómeno con fuerza constitucional que otorga a la mujer el derecho al voto, durante el gobierno del General Gustavo Rojas Pinilla. “Las mujeres tendrán los mismos derechos políticos que los varones”. Es decir que a partir de la fecha, la mujer se vinculó al proceso político del país con derecho al voto.

Se hace necesario un estudio y análisis de una serie de factores en especial su vinculación en la vida pública más exactamente en la participación de la mujer en cargos administrativos del Estado, para comprender el porque de esa situación en miras de lograr una verdadera igualdad de géneros.

La noción de igualdad de todos los seres humanos se ha convertido en una poderosa retórica sobre la equidad. Por eso para que sea posible la equidad se deben aplicar tratamientos especiales para poder actuar a favor de los grupos que están en desventaja. En el caso de las mujeres esto es ineludible por que una gran mayoría de ellas están siendo doblemente discriminadas: Por estrato social, por raza, por la cultura y por su condición de género.

---

<sup>13</sup> Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. 2007. [www.presidencia.gov.co/equidad](http://www.presidencia.gov.co/equidad)

Esa realidad se ve tanto en el contexto nacional como en plano regional, mostrando no solo la discriminación sexual y racial, sino también todo el contenido de la connotación religiosa en nuestra cultura.

Para la elaboración del estudio, se procederá a recopilar información técnica, operativa e institucional asociada con la participación y aceptación de la Equidad de Género en las administraciones publicas de la provincia comunera. Estando su área determinada por los municipios de: Chima, Hato, Confines, Oiba, Contratación, Palmar, El Guacamayo, Simacota, Galán, Socorro, Gambita, Suaita, Guadalupe, Palmas del Socorro, Guapota.

## **1.6. OBJETIVOS**

### **1.6.1 Objetivo general.**

Analizar la Equidad de Género y la participación de la mujer en cargos públicos en el núcleo de desarrollo provincial comunero, conforme a la ley 581 de 2000.

### **1.6.2 Objetivos específicos.**

- Indagar sobre los principales problemas que tienen las mujeres para desempeñarse positivamente en los cargos que ejercen dentro de la administración Pública.

- Determinar el grado de conocimiento que tienen las mujeres con relación a la ley de cuotas y demás leyes que garantizan su equitativa participación en las administraciones públicas.
- Cuantificar a nivel de la Región Comunera la población femenina que desempeña cargos de la administración Pública en el Núcleo de Desarrollo Provincial Comunero.

## 1.7 METODOLOGIA APLICADA

El tipo de investigación desarrollada es de carácter **Exploratorio**, dado que con este tipo de estudio se recopila la información preliminar a través de entrevistas, observaciones, conversación directa. Estas herramientas se utilizaron y su aplicación se visualizará plenamente en el desarrollo de la investigación.

Así mismo se utiliza la investigación **Concluyente**, dado que su aplicación se realiza a través de encuestas y planes de muestreo.

La información requerida para la realización de este estudio se encuentra planteada en fuentes primarias y secundarias, así:

- ✓ **Fuentes primarias.** A fin de obtener la información requerida para la investigación, se utilizarán fuentes primarias, para lo cual a partir de cuestionarios en forma de encuesta, se hicieron las correspondientes averiguaciones. El instrumento para la recolección de la información en este estudio es el cuestionario estructurado, el cual va dirigido a la población objetivo. Por una parte a los municipios del núcleo provincial comunero,

(véase anexo A), y por otra parte a algunas mujeres que se consideran sobresalientes en el medio político, (Véase anexo B).

- ✓ **Fuentes secundarias.** La investigación implica el uso de fuentes secundarias tales como la Secretaría de Gobierno de cada municipio, Plan de Desarrollo Municipal, ley de cuotas, Internet. En tales sitios se encuentra información perteneciente al tema objeto de la presente investigación.

Para la realización de la presente investigación, se realizó un censo en los municipios que conforman el núcleo provincial comunero.

- **Elemento Censal.** El secretario o secretaria de Gobierno de cada Municipio. Cada mujer entrevistada.
- **Unidad Censal.** Los municipios objeto del presente estudio.
- **Tiempo.** El trabajo de campo (entrevistas y encuestas) se realizó en un tiempo de ocho (8) días calendario. De septiembre 1 a septiembre 7 de 2007.

A fin de aplicar las encuestas a la población objetivo del presente estudio<sup>14</sup>, se analizó el tamaño del universo y se determinó que se realizará un censo.

El Núcleo Provincial Comunero lo conforman los 15 municipios, los cuales son: Chima, Hato, Confines, Oiba, Contratación, Palmar, El Guacamayo, Simacota, Galán, Socorro, Gámbita, Suaita, Guadalupe, Palmas del socorro, Guapota.

Las mujeres sobresalientes en política que fueron entrevistadas son:

- Deyanira Chacón – Alcaldesa de Confines.
- Mary Dervi Díaz Zarate - Candidata al Concejo del Socorro

---

<sup>14</sup> Cámara de comercio de Bucaramanga, Seccional Socorro. Alcaldía municipal, tesorería Municipal.

## 1.8 ANTECEDENTES

### 1.8.1 La ley de cuotas. Un mecanismo para democratizar la democracia<sup>15</sup>

#### ➤ **Historias de discriminación.**

✓ **Subvaloración histórica de la mujer.** A medida que pasamos las páginas de nuestra historia, siempre nos han surgido las siguientes preguntas: ¿por qué la historia no recoge sino los hechos protagonizados por los hombres? ¿Por qué la presencia y acciones de las mujeres se han invisibilizado? ¿Por qué las listas políticas, del poder económico y de la guerra nos recuerdan sólo nombres masculinos? ¿Por qué en las ciencias, las artes y los deportes se reconoce el liderazgo de tan pocas mujeres? ¿Por qué se ha discriminado a la mujer?

Lógicamente, las respuestas a estas preguntas remiten a otras interrogantes: ¿cuál ha sido el papel asignado históricamente a las mujeres? ¿Por qué el papel de las mujeres en la historia está reducido a lo que los alemanes llaman las 3 "K": Kuchen, Kinder y Kunst; es decir: cocina, niños y arte?

A través de la historia se han dado múltiples luchas, provenientes de diferentes grupos humanos discriminados por la cultura, la raza, la etnia, la edad, el género, lo político y/o lo económico. Una de esas luchas se da frente a la discriminación por el sexo, la cual afecta básicamente a las mujeres en todo el mundo.

---

<sup>15</sup> Pelaez Mejía, Maria Margarita. La ley de cuotas: un mecanismo para democratizar la democracia.

La mayoría de los 1.500 millones de pobres en el mundo son mujeres; más de 100 millones de niñas y mujeres han sufrido la mutilación genital; la violación se utiliza como arma sistemática de guerra y se mata en nombre del honor masculino. La representación política está en torno al 12% de mujeres y ha nacido una plaga de tráfico de seres humanos, casi siempre femeninos. Ni siquiera Europa Occidental se libra de lacras como la discriminación salarial o la violencia doméstica. Según el informe de Naciones Unidas para el Desarrollo (UNIFEM), sólo en ocho países ha habido avances de las mujeres en la economía y la participación política (AA.VV, 2000).

Esta discriminación está arraigada en la cultura valorativa de la sociedad y se ha constituido en una violación a los derechos humanos. Aún hoy, la menor valoración de las mujeres se refleja en :

- La desigualdad de oportunidades para las mujeres frente a las que tienen los hombres
- La falta de reconocimiento del valor social y económico a las labores domésticas.
- Los altos índices de violencia doméstica que las afecta básicamente a ellas y a sus hijos/as.
- El alto porcentaje (el 70%) de pobreza en la que se encuentran, entre 1.500 millones de personas pobres.
- El sector informal de la economía en la que principalmente laboran, en la discriminación laboral que sufren, en el mayor tiempo de trabajo –más horas que los hombres- y en el menor ingreso que reciben –frente al de los hombres: realizando el mismo trabajo y con niveles educativos equivalentes o iguales, las mujeres ganan en promedio un 15,2% menos que los hombres–.
- La dominación del mundo político por los hombres, en los que ellas constituyen menos del 5% de los parlamentarios.
- El obstáculo, por la ideología de las organizaciones de la sociedad civil y del Estado, para la participación política y ciudadana de las mujeres.

- El incremento en los hogares con jefatura femenina.
- Ser la composición mayoritaria de la población desplazada por los efectos de los conflictos y la guerra.

✓ **Paridad sin igualdad.** Aunque parezca claro que la noción de igualdad implique tanto a hombres como a mujeres, lo cierto es que, desde la Revolución Francesa, la referencia al principio de igualdad se hizo teniendo en cuenta a los varones, a los hombres como sujetos activos, a los hombres como categoría universal. Sin embargo, este concepto no hacía referencia a todos los hombres, sino a los de clase burguesa, de raza blanca, que han tenido poder económico y político.

La lucha y el reconocimiento de los derechos de las humanas al trato igualitario, al acceso a la ciudadanía plena, ha sido la mayor revolución contemporánea. Sólo en 1993, en la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos, celebrada en Viena, se declaró que los derechos de las mujeres son derechos humanos.

La paridad entre hombres y mujeres es hoy una realidad imposible de negar, pero los obstáculos para la conquista de la igualdad aún son muchos, por la persistencia de esas prácticas, políticas y costumbres discriminatorias a las que ya hemos hecho referencia: menor valoración social y cultural a los trabajos denominados domésticos, en la menor participación política femenina, en el acceso limitado a cargos de poder y toma de decisiones, en los elevados índices de violencia doméstica, entre otros.

En Colombia, la discriminación hacia la mujer ha estado arraigada no sólo en las costumbres sociales, económicas y políticas, sino también en la misma normatividad jurídica.

Por ejemplo, el código civil de 1887 daba cuenta de la condición de la mujer en los siguientes artículos:

- Artículo 33. “La mujer casada sigue el domicilio del marido”.
- Artículo 176. “La mujer debe obediencia al marido”.
- Artículo 177. “La potestad marital es el conjunto de derechos que las leyes conceden al marido sobre la persona y bienes de la mujer”.<sup>3</sup>

Por su parte, el Código Penal no se quedaba atrás. El Artículo 712 del Código Penal de 1890, que rigió hasta 1936, decía: “La mujer casada que cometa adulterio sufrirá una reclusión por el tiempo que quiera el marido, con tal de que no se pase de cuatro años. Si el marido muriese sin haber solicitado la libertad de la mujer, y faltare más de un año para cumplir el término de reclusión, permanecerá en ella un año, después de la reclusión hasta que cumpla su condena” (Martínez, 2002, 27).

✓ **Participación política.** Con un 15,5%, Europa es el continente con más mujeres parlamentarias. En América, el porcentaje promedio es de 14,7%. A la saga de la cantidad de mujeres parlamentarias están los países árabes con el 3,4%.

Suecia es el país con el parlamento más igualitario, pues tiene un 42% de mujeres, seguido de Dinamarca, con el 37,4%; Finlandia con el 37%; Noruega con un 36,4% y los Países Bajos con un 36%. A cierta distancia se ubica Alemania, con el 30%, porcentaje similar al de Sudáfrica y Nueva Zelanda. España está en el puesto 18, con un 21,6%. Italia está en el puesto 52 con el 11,1%.

En Canadá, país con uno de los mejores niveles de vida del mundo, las mujeres en su parlamento son el 20%, y en Estados Unidos, el 13,3% (Cardona, 2000).

El llegar al máximo cargo de representación política de un Estado es un hecho aún singular y para muchas culturas, insólito. En el mundo, hay ocho presidentas y tres jefas de gobierno. Finlandia, Panamá, Suiza, San Marino, Letonia, Sri Lanka y Guyana tienen presidenta. Bangladesh y Nueva Zelanda tienen jefa de gobierno, es decir, del poder ejecutivo.

Un panorama desalentador se observa en el Congreso de la República de Colombia, dice Isabel Agaton S., abogada de La Casa de la Mujer de Bogotá. En él, tan sólo hay 13 senadoras de un total de 102 cargos: 15 mujeres representantes a la Cámara, de un total de 161. En las altas cortes de la Rama Jurisdiccional resulta casi invisible la participación de la mujer: cuando sólo hay una magistrada en el Consejo Superior de la Judicatura, de un total de 13 cargos, sólo hay cuatro consejeras de Estado de un total de 26 y ninguna en la Corte Suprema de Justicia, ni en la Corte Constitucional, de un total de 27 magistraturas (Agaton, 1997: 16). En el período de 1998 a 2000, el porcentaje de mujeres senadoras era de 13,42% y en la Cámara, de sólo 11,8% de representantes.

Entre 1991 y 2000, únicamente el 5,04% de mujeres ocupaba el cargo de alcaldesa y el 14,57% se desempeñaba en las asambleas departamentales. Tampoco hubo mujeres gobernadoras. En el actual período de 2002 a 2003, hay sólo dos mujeres gobernadoras en todo el país.

En las pasadas elecciones, en Antioquia, de 125 alcaldías, 5 fueron ocupadas por mujeres. Hubo sólo 4 diputadas a la Asamblea y de 378 candidatos inscritos a las alcaldías, sólo 27 fueron mujeres. Para la Gobernación sólo una mujer se postuló entre otros 4 candidatos.

La escasa presencia de mujeres no sólo se da en el plano presidencial o de jefatura de gobierno. También se presenta en las jerarquías militares, eclesiales,

en la Corte Constitucional, en las directivas de los sindicatos, del sector financiero, del Secretariado de las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia (FARC), del Ejército de Liberación Nacional (ELN), del sector educativo.

Estos datos son el reflejo de la actual cultura política en el país, que genera obstáculos para la participación de las mujeres, como es señalado por la Confluencia Nacional de Redes de Mujeres. Según ésta:

- existe un modelo masculino de la vida política y de los cuerpos gubernamentales elegidos, lo que ha llevado a la falta de apoyo de los partidos políticos, acceso limitado a las redes políticas y la frecuencia de discriminación.
- Menos del 11% de líderes de los partidos políticos en el mundo son mujeres.
- Las candidatas mujeres no reciben el apoyo económico suficiente.
- El proceso de seleccionar y nominar candidatos dentro de los partidos políticos también es parcializado contra las mujeres, porque se destacan las características masculinas, las cuales, con frecuencia, se convierten en los criterios para seleccionar candidatos. Esto resulta en una subestimación de mujeres como políticas y por eso los que proveen el apoyo financiero no invierten en ellas en las campañas electorales.
- Hace falta el contacto y la cooperación con otras organizaciones públicas como los sindicatos y organizaciones de mujeres.
- La ausencia de un sistema bien desarrollado de educación y entrenamiento para el liderazgo de mujeres en general, y para orientar mujeres jóvenes hacia una vida política en particular.
- El tipo de sistema electoral que haya en el país, puede o no favorecer candidatas mujeres (Corporación Sisma Mujer, 2002).

Como señalara Pierre Bourdieu:

El sexismo es un esencialismo, como el racismo, de etnia o de clase. El sexismo imputa las diferencias históricamente instituidas a una naturaleza biológica que funciona como una esencia de donde se deducen implacablemente todos los

actos de la existencia. Y entre todas las formas de esencialismo, el sexismo es sin duda la más difícil de desarraigar.

A pesar de las discriminaciones, las mujeres con sus luchas han obtenido los siguientes logros femeninos en el campo legislativo, que cambiaron el sentido discriminatorio y han marcado la ruta hacia su ciudadanía plena (Peláez, 1999):

- Se le reconoce la administración de sus bienes personales a las casadas, 1922.
- Acceso a la educación superior, 1933.
- Derecho a ejercer cargos públicos, 1936.
- Otorgamiento de la ciudadanía, 1945.
- Derecho a elegir y ser elegidas, 1957.
- Igualdad de remuneración, 1962.
- Control de la natalidad, ingreso a la universidad, Década del setenta.
- Reconocimiento de igualdad de derecho frente a los hombres, eliminación de la potestad marital, 1974.
- Igualdad de derechos para los hijos del matrimonio y extramatrimoniales, 1982
- Se suprime el "de" de la mujer casada, 1988
- La nueva Constitución consagra el principio de la no discriminación, la participación en niveles decisorios de la administración pública y la sanción a la violencia intrafamiliar, 1991
- Ley para la mujer cabeza de familia, 1993
- Modificación del código penal en materia de delitos sexuales, 1997

✓ **Legislación hacia la Equidad.** El gobierno colombiano suscribió la Convención de Copenhague (18 de diciembre de 1979) sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, conocida como CEDAW, que dio origen a La Ley 51 de 1981. Ésta se fundamenta en la Declaración Universal

de los Derechos Humanos, que reafirma el principio de la no discriminación y de la igualdad de todos los seres humanos sin distinción de sexo. Afirma que la participación de la mujer en todas las esferas de la vida social, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de la paz. En el artículo 4º consagra esta Ley la discriminación positiva, al establecer que incorporar medidas que favorezcan a la mujer encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres, no puede entenderse como discriminar a éstos (Martínez, 2002: 28).

En 1991, el artículo 40 de la Constitución Política colombiana establece que las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la administración pública. La norma constitucional surge como respuesta a una situación de inequidad y discriminación, y propicia el ambiente de igualdad ante la ley. Es precisamente ésta la razón y justificación de la Ley de Cuotas, mecanismo legal utilizado por la mayoría de países del mundo para influir en el cambio de mentalidades y en las resistencias culturales frente a las mujeres, para lograr que los hombres compartan el poder y para garantizar a las mujeres el ejercicio de sus más elementales derechos y la representación de sus intereses.

La Ley de Cuotas se da en el marco de las denominadas medidas, acciones o discriminación positiva, que buscan compensar las consecuencias derivadas de la discriminación histórica a que ha sido sometido un grupo social, a través de la jurisprudencia, acciones legales, económicas y políticas, para permitirle el ejercicio pleno de la ciudadanía.

Las medidas de acción positiva se sustentan en el reconocimiento de una situación de discriminación, en la voluntad de superarla, en el esfuerzo por hacer efectiva la igualdad aceptando que la sola conquista formal de un derecho, no garantiza que éste se realice, y en una intervención reparadora de la desigualdad. Se sustenta, además, en tres ideas principales. Que las leyes a pesar de que

reconozcan formalmente la igualdad, son aplicadas a ciudadanos con desigual posibilidad de interpretarlas, ejercerlas o defenderse de ellas. Que la igualdad de derechos y poderes no se confunde con la uniformidad. Que no basta con la presencia de una pequeña muestra del sector discriminado, sino que requiere aumentar su cantidad y en particular su presencia en puestos de decisión política (Barrero y Soto, 2002).

Realmente, ésta ha sido una estrategia femenina para eliminar el sesgo sexista de la actividad política. Se inició en algunos países con la solicitud de un 25% de mujeres en los órganos de poder de algunos partidos; sin embargo, esta estrategia es coyuntural y desaparecerá sólo cuando se alcance la democracia paritaria que, se supone, irá a corregir las desigualdades de género.

La necesidad de adoptar un mecanismo como el de la Ley de Cuotas está dada por la escasa participación femenina en los puestos de decisión. La Ley reglamenta la participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. En su esencia, la Ley está no sólo acorde con el espíritu de la Constitución, sino que cumple con el papel pedagógico que está llamada a ejercer, cuando otros mecanismos de regulación, tales como el fuero interno, son insuficientes.

En Colombia, la senadora Vivian Morales presentó el proyecto de Ley No. 158 de 1998 (Cámara de Representantes, 1999) y 062 de 1998 (Senado, 1998) por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la Mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. Como se trata de una ley estatutaria contenida en la Constitución Política de Colombia, Título VI, de la Rama Legislativa, que en su artículo 152 dice:

Mediante las leyes estatutarias, el Congreso de la República regulará las siguientes materias: a) Derechos y deberes fundamentales de las personas y los procedimientos y recursos para su protección; b) Administración de justicia; c)

Organización y régimen de los partidos y movimientos políticos; estatuto de la oposición y funciones electorales; d) Instituciones y mecanismos de participación ciudadana; e) Estados de excepción (Sánchez, 1991: 45).

Esta ley, antes tuvo que ser revisada por la Corte Constitucional y firmada por el Presidente de la República.

La Ley 581 del 2000 del Congreso de Colombia (Ley de Cuotas), en su Artículo 1º, crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil.

La Ley se aplica a los cargos de "máximo nivel decisorio" y "otros niveles directivos, asesor y profesional", o sea, los de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal. De esos cargos, la mujer tiene derecho, como mínimo, al 30%, que equivale a la tercera parte de los que son empleados de dirección de mando. La provisión de los cargos se hará por ternas en las cuales se debe incluir mínimo una mujer. Los jurados deben integrar también mujeres para la calificación de los concursos de carrera. El incumplimiento de la Ley constituye causal de mala conducta, que se sanciona con suspensión hasta de 30 días (30) en el ejercicio del cargo, y con la destitución del mismo, en caso de persistir en la conducta, de conformidad con el régimen disciplinario vigente.

La Ley de Cuotas se acoge a los lineamientos trazados por la IV Conferencia Mundial de las Mujeres celebrada en Beijing, en 1995, que planteó que los Estados deben tomar medidas temporales "encaminadas a acelerar la igualdad

entre hombres y mujeres". En esta conferencia se declararon los derechos de las mujeres y se integraron al concepto más amplio de derechos humanos. Se analizó la necesidad de que los gobiernos e instituciones internacionales adoptaran medidas de acción positiva que permitieran una igual representación de hombres y mujeres en los órganos del gobierno y la administración pública (ver anexo).

En este sentido, el gobierno colombiano promulgó los Instrumentos básicos del Plan Nacional de Promoción y Estímulo a la Mujer, planteados por la Ley de Cuotas en su Artículo 10 (Cámara de Representantes, 1999, 3-4): el plan deberá contener como instrumento básico de carácter obligatorio, para alcanzar los objetivos mencionados, los siguientes:

- Educación a los colombianos en la igualdad de sexos y promoción de los valores de la mujer.
- Acciones positivas orientadas a la comprensión y superación de los obstáculos que dificultan la participación de la mujer en los niveles de decisión del sector privado.
- Capacitación especializada a la mujer en el desarrollo del liderazgo con responsabilidad social y dimensión del género.
- Disposición de canales efectivos de asistencia técnica.
- Divulgación permanente de los derechos de la mujer, mecanismos de protección e instrumentos adecuados para hacerlos efectivos.

Los anteriores mecanismos estarían encaminados a buscar la participación de las mujeres y su acceso a los beneficios de la democracia y el desarrollo.

Hasta el momento, la Ley de Cuotas o Ley 581 del 31 de mayo del 2000 es el único mecanismo jurídico que, en Colombia, establece la participación de las mujeres en los ámbitos del poder y la toma de decisiones. Precisamente para hacer seguimiento, veeduría, formación y divulgación a la Ley y aplicación de la

misma, se creó el Observatorio de Mujeres y Participación Política, conformado por las siguientes entidades:

- Asociación de Concejalas y ex-concejalas de Cundinamarca
- Casa de la Mujer Trabajadora (CUT)
- CIJUS – Universidad de los Andes
- Friedrich Ebert Stiftung – FESCOL
- Grupo Mujer y Sociedad – Universidad Nacional de Colombia
- IEPRI – Universidad Nacional de Colombia
- Movimiento Político Mujeres 2000
- Escuela de Género, Mujer y Desarrollo – Universidad Nacional de Colombia
- Red Mujer y Participación Política
- Red Nacional de Mujeres Campesinas
- Red Nacional de Mujeres de Bogotá
- Red Nacional de Mujeres Rurales

El Observatorio cuenta con un boletín electrónico, ha realizado eventos para la capacitación en diferentes aspectos, impulsa la visión de género en los partidos políticos, y recopila información en el nivel local, regional y nacional sobre el avance en el cumplimiento de la Ley.

Sin embargo, todavía falta mucho por hacer. En últimas, es hora de que en Colombia, para democratizar la democracia, se exija el cumplimiento de la Ley de Cuotas.

### **1.8.2 Comisión de la condición social y jurídica de la mujer intervención.<sup>16</sup>**

Martha Lucia Vásquez Zawadzky. Alta Consejera Presidencial Para La Equidad De La Mujer. Nueva York, Marzo 2 de 2005.

Señora Presidenta, Quiero iniciar mi intervención reafirmando el compromiso de Colombia con la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. A continuación presento el balance del Estado colombiano en el cumplimiento de la Plataforma, el cual incluye avances significativos y grandes retos, que se sintetizan así:

#### **Avances**

En Colombia, las mujeres tienen en la actualidad acceso equitativo a la educación básica, media y superior, presentan menor deserción escolar y mejor rendimiento académico en relación con los hombres; han incursionado masivamente en el mercado laboral e incrementado su participación en la toma de las grandes decisiones del país desde los cargos directivos de la administración pública (cinco Ministerios, la Presidencia de dos de las Altas Cortes de Justicia y la presidencia de la Cámara de Representantes están en cabeza de mujeres); la esperanza de vida aumentó para las mujeres a 75.1 años.

La voluntad política para institucionalizar y elevar a política de Estado la equidad de género y la potenciación de la mujer ha sido ratificada a través de mecanismos tales como:

**El Acuerdo Nacional por la Equidad entre Mujeres y Hombres** suscrito el 14 de octubre de 2003 en presencia del Presidente de la República por todas las autoridades de las ramas del poder público (Gobierno, Congreso, Justicia), órganos de control, sector privado y sector académico.

---

<sup>16</sup> Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, New Cork, Marzo 2 de 2005.

**Numerosas Leyes en favor de la mujer y la equidad de género:** Entre las más recientes se destacan: Ley de Cuotas, Ley de Mujer Rural, Ley de Igualdad de Oportunidades, la Ley que aprobó el Plan Nacional de Desarrollo donde se incluye el mandato de adelantar una política en favor de la mujer y un proceso para integrar la dimensión de género de manera transversal, y la ratificación de importantes instrumentos internacionales. Se encuentra en curso el proyecto de ley para ratificar el protocolo facultativo de la CEDAW.

**Políticas Públicas que integran la perspectiva de Género:** Política de Reactivación Social, Política de Salud y de Salud Sexual y Reproductiva y Política "Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo".

Estas políticas están contribuyendo de manera importante a lograr la igualdad real entre mujeres y hombres como lo demuestran los resultados alcanzados cuando se presentan desagregados por sexo.

**Política "Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo".** Prioriza cuatro áreas de intervención: Empleo y Desarrollo Empresarial, Participación Política, Violencia contra la Mujer y Fortalecimiento Institucional. En cada una de ellas impulsa y coordina programas y estrategias dirigidas a procurar la generación de ingresos y de empleo de las mujeres, el fortalecimiento de sus microempresas, a partir de líneas de microcrédito, capacitación en temas empresariales y creación de espacios para la comercialización de sus productos; así mismo promueven la participación política y la prevención de la violencia contra la mujer.

**Fortalecimiento del mecanismo nacional creado para el adelanto de la mujer** y la equidad de género. La Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, cuenta con nuevas funciones a partir del 2003, integra el Consejo Nacional de Política Económica y Social y desarrolla el proyecto Fortalecimiento Institucional mediante el cual esta consolidando áreas de trabajo y herramientas tales como:

Observatorio de Asuntos de Género, Banco de Datos, Consejo Consultivo Técnico, Centro de Documentación y Consulta, Estrategia de Comunicaciones y canalización de recursos.

**Presupuestos que favorecen a las Mujeres:**

- Presupuesto General de la Nación (para implementar la Política de Reactivación Social, de Salud Sexual y Reproductiva y parte de las acciones que integran la Política para la Mujer.
- Presupuestos Sectoriales
- Recursos Técnicos y Financieros de la Cooperación Internacional
- Aportes del Sector Privado.

**Compromiso con la protección de los Derechos Humanos:** La sociedad colombiana ha soportado por más de cuatro décadas una violencia exacerbada que ha afectado la vida de mujeres y hombres. El propósito del actual gobierno es el defender y preservar la gobernabilidad democrática fortaleciendo el Estado de Derecho y restableciendo el imperio de la ley en todo el territorio; para ello adelanta la política de Seguridad Democrática en el marco del compromiso con los DDHH y el DIH, cuyos resultados benefician tanto a colombianos como a colombianas:

En el 2004 disminuyó con respecto al 2003 el número de homicidios en un 15%; la tasa de secuestros en un 35%; el número de personas desplazadas en un 37% y se logró la presencia de la fuerza pública en el 100% de los municipios.

La CPEM y el Ministerio de Relaciones Exteriores conformaron la mesa de Mujer, Paz y Seguridad que ha realizado el análisis y difusión de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad y el Informe del país sobre la implementaron de la misma; ha capacitado a un grupo de mujeres de diferentes regiones en la prevención y resolución de conflictos.

## 1.9 SUBTEMAS AFINES

**1.9.1 Las políticas públicas por una equidad de género**<sup>17</sup> La plataforma de acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing, China, señala en la declaración de objetivos que el principio de igualdad entre hombres y mujeres supone que hombres y mujeres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional. La igualdad entre hombres y mujeres es una cuestión de derechos humanos y constituye una condición para el logro de la justicia social, además de ser un requisito previo necesario y fundamental para la igualdad, el desarrollo y la paz.

A pesar de que en la mayoría de los países existe un movimiento generalizado de democratización, la mujer suele estar insuficientemente representada en casi todos los niveles de gobierno, sobre todo a nivel de los ministerios y otros órganos ejecutivos, y ha avanzado poco en el logro de poder político en los órganos legislativos. A nivel mundial, sólo un 10% de los escaños de los órganos legislativos y un porcentaje inferior de los cargos ministeriales están ocupados por mujeres. De hecho, en algunos países, incluso en los que están experimentando cambios políticos, económicos y sociales fundamentales, ha disminuido significativamente el número de mujeres representadas en los órganos legislativos. Aunque las mujeres constituyen por lo menos la mitad del electorado de casi todo los países y han adquirido el derecho a votar y a desempeñar cargos públicos en casi todos los Estados miembros de las Naciones Unidas, la proporción de candidatas a cargos públicos es realmente muy baja (acuerdo 184).

La mujer ha demostrado una considerable capacidad de liderazgo en organizaciones comunitarias y no oficiales, así como en cargos públicos. Sin embargo, los estereotipos sociales negativos en cuanto a las funciones de la mujer

---

<sup>17</sup> [www.eurosur.org/gem/](http://www.eurosur.org/gem/)

y el hombre, incluidos los estereotipos fomentados por los medios de difusión, refuerzan la tendencia a que las decisiones políticas sigan siendo predominantemente una función de los hombres. Asimismo, la escasa representación de la mujer en puestos directivos en el campo de las artes, la cultura, los deportes, los medios de comunicación, la educación, la religión y el derecho ha impedido que la mujer pueda ejercer suficiente influencia en muchas instituciones claves.

El hecho de que haya una proporción tan baja de mujeres entre los encargados de adoptar decisiones económicas y políticas a los ámbitos local, nacional, regional e internacional obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas que deben superarse mediante la adopción de medidas positivas (Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 1995, cap. IV, sección G).

Al hablar de la experiencia que el CAMT tiene en el eje de violencia, mencionamos la importancia que tuvo para el trabajo con las mujeres el proceso que se llevó de cara a la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). A partir de esta conferencia y la capacitación en fortalecimiento institucional que les da el Programa de Empresas Sociales de GEM, surge la necesidad de estructurar el eje de política pública y trabajar el tema de ciudadanía: Cuando volvemos de Pekín tomamos la plataforma de acción (acciones que los gobiernos asistentes a la conferencia firman) y estructuramos el trabajo.

A partir de este momento, el CAMT da un salto cuantitativo y cualitativo en su trabajo, concretando una serie de acciones para la construcción de la ciudadanía como una forma de profundizar en la democracia. El CAMT entiende por ciudadanía la construcción de los derechos sociales, es decir, los derechos que todas las personas tienen a una vida digna, a tener seguridad social, a la integridad física y psíquica, a la salud, a la vivienda, etc. Estos derechos están relacionados con los derechos políticos, como cambiar la relación de poder,

representatividad y participación en la toma de decisiones entre hombres y mujeres. Todo esto implica, a su vez, tener en cuenta los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

**1.9.2 Plan de acción nacional. Revisión después de la conferencia de Beijing.**<sup>18</sup> "Implementando el Contrato con las Mujeres del Mundo: De las Palabras a la Acción" Agosto de 1996

➤ **Reporte a la Nación sobre los resultados de la Conferencia Mundial sobre la Mujer.** Dos meses después de terminada la Conferencia de Beijing, el 28 de noviembre de 1995, por iniciativa de la senadora de la República Piedad Córdoba y de un grupo de senadoras entre quienes se encontraban María del Socorro Bustamante, Adriana Vásquez y María Cleofe Martínez, asistentes a Beijing, se realizó un acto en el Senado del Congreso de la República para difundir públicamente los resultados de la IV Conferencia Mundial de la mujer, celebrada en Septiembre de 1995, dado que el Senado no solo tiene funciones legislativas, sino también de fiscaliza al ejecutivo.

Este acto tuvo como objetivos específicos el: "Llevar a debate público en el Senado de la República el balance de las políticas globales y sectoriales vinculadas a los compromisos internacionales en relación con las mujeres" y "Plantear propuestas de implantación y mecanismos de seguimiento a la Plataforma de Acción de Beijing por parte de las diferentes carteras ministeriales y de los parlamentarios y parlamentarias.

Se citó a esta sesión a todos los Ministros de Gobierno, quienes respondieron un cuestionario sobre los avances en su sector de la Política de Equidad y Participación de la Mujer, - EPAM - lanzada por el gobierno colombiano mediante documento del Consejo de Política Económica y Social, CONPES, en agosto de

---

<sup>18</sup> <http://www.un.org/documents/ga/conf177/natrep/nap1996-colombia.htm>

1994. En esta misma sesión se le pidió a cada uno de los Ministros que dejaran constancia por escrito de los temas en los que se comprometían con la Plataforma de acción.

En diciembre de 1995 y con similar propósito, la Secretaria de Mujer y Género de la Presidencia de la Republica realizo un acto en la Biblioteca Luís Ángel Arango, en Bogota. A este acto se notifico por medio de convocatoria publica y se invitaron ONG's, grupos y organizaciones de mujeres en general.

Ya en operación desde enero de 1996, la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres programo para el primer semestre de 1996 la realización de cuatro talleres regionales que cubrieran representantes de todo el país, en correspondencia con las llamadas regiones CORPES (Corporaciones Regionales) con el objetivo no solo de difundir los resultados, sino de establecer compromisos departamentales y regionales para llevar a cabo acciones conjuntas entre las instancias gubernamentales responsables de la política de mujer y el movimiento de mujeres, que respondieran a los compromisos adquiridos por el gobierno colombiano en la Conferencia de Beijing.

El primero de estos talleres ya se realizo el 29 de febrero y 1o. de marzo en la región centro-oriente que cubre seis departamentos y para el ultimo se trabajo con representantes de la amazonia y la orinoquia, donde las propuestas se centraron en las necesidades de sensibilización y capacitación a funcionarios respecto a la necesidad de crear instancias estatales que trabajen por los intereses y necesidades de las mujeres. Con estos talleres se cubrió la difusión y programación de la Plataforma de Beijing en la mayor parte de los 34 entes gubernamentales del país que trabajan en apoyo a las mujeres

Para contribuir a esta difusión y plan de trabajo se elaboro una síntesis de la plataforma de Acción con los compromisos internacionales y los adquiridos por el gobierno colombiano.

Esta publicación lleva el nombre de " igualdad, Desarrollo y Paz para todas las mujeres del mundo" de la cual se publicaron 3.000 ejemplares, ya distribuidos y cuya demanda ha hecho necesaria una nueva reedición. Esta publicación se hizo conjuntamente entre la Presidencia de la Republica. la Comisión de Derechos Humanos del Congreso y el Movimiento Social de Mujeres.

La Cuarta Conferencia ha generado un proceso amplio y enriquecedor de reflexión y movilización en torno a la condición y posición de las mujeres colombianas a lo largo de largo de los 80 y comienzo de los 90. En este proceso han confluído los esfuerzos del Estado, las redes nacionales de mujeres, los sectores académicos, sindicales, campesinos, indígenas, negritudes, voluntariado, medios de comunicación y la cooperación internacional. Este proceso de reflexión ha dado paso a acciones que tiene como objetivo implementar acciones que ayuden a mejorar la situación y las condiciones de vida de las mujeres y niñas colombianas.

➤ **Estructura para el seguimiento de la Conferencia Mundial sobre la Mujer.** Para hacer realidad los mandatos, tanto del Plan Nacional de Desarrollo de la EPAM y las de la Plataforma de Acción de Beijing, la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres ha diseñado y puesto en marcha un plan programático que permitirá promover, brindar asesoría, hacer seguimiento y evaluación a los compromisos del gobierno adquiridos en la Conferencia de Beijing. La política del Gobierno colombiano para las mujeres, se enmarca en los planteamientos del Plan Nacional de Desarrollo, consignados en la Ley 188 de 1995, en la Política de Equidad y Participación para las Mujeres -EPAM- y se corresponde totalmente

con los esfuerzos para la implantar la recomendaciones de la plataforma de Beijing.

Aunque la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres fue producto de la ley 188 de Junio de 1995, y del Decreto Reglamentario No. 1440 de agosto de 1995. Es importante resaltar el interés del Movimiento de mujeres y la presión que desde tiempo atrás venían haciendo para que el Gobierno avanzara en una propuesta que le diera institucionalidad a las políticas de apoyo y protección a la mujer, desde una visión macro económica y macro social mucho mas integral del desarrollo, que superara las visiones -en cierta medida focalista de las medidas- que se venían dando hasta el momento en el país. Es decir, políticas dirigidas a ciertas poblaciones de mujeres , desconociendo la importancia de las acciones transversales -insertadas en las estructuras de planificación del Estado- y a otros sectores, que si bien es cierto no sufrían en los mismos términos la pobreza o el desempleo, debían ser objeto de políticas específicas ameritaban ser atendidas por parte del Estado.

La Dirección es una instancia de planeación, coordinación y seguimiento de la política para las mujeres. En este sentido debe jugar un liderazgo para que las diferentes instancias sectoriales y territoriales se comprometan a eliminar las desventajas culturales, económicas, políticas, familiares y sociales en que viven las mujeres colombianas.

Cabe aclarar que la Dirección no es ejecutora de la política. Su ejecución es responsabilidad de las entidades sectoriales y los entes territoriales. Es su función promocionar, concertar, coordinar y brindar asesoría y apoyo técnico a las entidades del orden nacional y territorial.

El papel de la Dirección Nacional va mas allá del cabal cumplimiento de las funciones en la ley que la Creo y en decreto que la reglamento, es también su

responsabilidad realizar una gestión transparente de cara a la sociedad civil; contribuir, desde su misión específica, al fortalecimiento del Estado como garante de los derechos de las ciudadanas y ciudadanos: impulsar los procesos de convivencia ciudadana, en el marco de las políticas trazadas y compromisos internacionales adquiridos el gobierno nacional en función de crear condiciones institucionales que le permitan ganar legitimidad social y política.

Es por ende la entidad responsable de impulsar y promover la política de la mujer y de coordinar los compromisos que el gobierno de Colombia adquirió en la IV Conferencia Mundial sobre la mujer de Beijing. No obstante, se reitera, que la responsabilidad de ejecutar los compromisos adquiridos en cada sector, le compete al organismo rector de cada uno, sean ellos ministerios, sus organismos adscritos o vinculados, o bien las entidades territoriales y municipales nacionales.

➤ **Nuevas iniciativas y compromisos específicos.** El gobierno elaboro para cada uno de los temas de la Plataforma de Beijing, una serie de compromisos allí registrados.

Adicionalmente en el debate del 28 de noviembre los diferentes Ministros del despacho comprometieron acciones de sus sectores de la siguiente manera y según los temas de Beijing:

✓ **Educación y capacitación a la mujer.** El Ministerio de Educación, en lo institucional se comprometió a:

- Incorporar la perspectiva de género en los proyectos educativos institucionales;
- Desarrollar un proyecto con la UNESCO que se llamara "Hacia una educación permanente para todos y todas"
- Desarrollar el proyecto sobre educación en población y educación sexual. En este momento algunos de estos proyectos ya se encuentran en marcha.

Avances:

- Conformación de un Comité institucional con los Editores de textos escolares para la supervisión de la elaboración de contenidos no sexistas.
- Convenio con la UNICEF para la creación de valores que apunten hacia la formación de hombres y mujeres desde la perspectiva de equidad.

✓ **La mujer y la salud.** El Ministerio de Salud se comprometió, desde el punto de vista institucional a:

- Fortalecer, coordinar y supervisar las políticas en favor de la salud integral y desarrollo humano de la mujer y de la niña.
- Elaborar un protocolo de prevención , detección y manejo de los riesgos de enfermedades de prevención sexual.
- Promover y educar para una mayor vinculación de población masculina a los procesos de salud sexual y reproductiva.

En cuanto a lo legislativo se comprometió a:

- La supervisión y sanción a las acciones discriminatorias contra la mujer en los servicios de salud y demás niveles de atención.

En lo educativo y cultural se comprometió a:

- Realizar programas para lograr las transformaciones valorativas para una equidad en las relaciones de genero
- El fomento y financiación para las organizaciones de servicios de apoyo para las niñas y mujeres victimas del maltrato

- Campanas de educación y capacitación de las comunidades dirigidas a despertar conciencia sobre el hecho de que la violencia contra la mujer constituye una violación contra sus derechos humanos
- Diseñar estrategias para fortalecer la autoestima y la autonomía de niñas y mujeres
- Incluir en el currículo de pregrado y postgrado de las ciencias de la salud el tema de equidad del género.

Avances:

- realización de un plan para la implantar la participación con perspectiva de género en los programas de VIH-SIDA y tercera edad en tres centros de atención ambulatoria en Bogota.

✓ **La violencia contra la mujer.** El Ministerio de Justicia y de Derecho institucionalmente se comprometió a:

- Desarrollar programas para eliminar la violencia contra la mujer, a desarrollar un proyecto de atención a las mujeres desplazadas, prostituidas, víctimas de la violencia sexual o la violencia física.

En lo legislativo se comprometió a:

- Impulsar iniciativas en relación con el maltrato y violencia contra la mujer en el hogar; a incluir la categoría de género en el Código del Menor.

El Ministerio del Interior, en lo institucional se comprometió a:

- Crear programas especiales para mujeres, jóvenes y niñas víctimas de la violencia

- Trabajar muy especialmente en los derechos humanos de las mujeres víctimas de la violencia.

En lo legislativo se comprometió a:

- La promoción de la legislación que catalogue la violencia contra las mujeres como un delito; al apoyo decidido a la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y erradicar la violencia contra la mujer

Avances:

- Conformación del Comité Interinstitucional contra el tráfico de mujeres
- En proceso de elaboración Convenio entre el Ministerio del Interior, la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres, el Instituto de Bienestar Familiar, y el Ministerio de Agricultura para incorporar la perspectiva de género en el programa de desplazados.
- elaboración de un proyecto de ley para prevenir, proteger los/las desplazados/as víctimas de la violencia.

✓ **Mujer y conflicto armado.** El Ministerio del Interior, en lo institucional se comprometió a:

- Un compromiso serio con las estrategias de la Plataforma de Acción en cuanto a la violencia contra la mujer en las situaciones de conflicto armado y la difusión y puesta en práctica de los principios del Derecho Internacional Humanitario.

Avances:

- realización de investigaciones sobre la situación de la mujer en el conflicto armado del país.
- gestión con la Gobernación de Antioquia para la adopción de medidas a favor de las mujeres afectadas por el conflicto armado en Uraba.

✓ **La mujer y la economía.** El Ministerio del Trabajo se comprometió en lo institucional a:

- Incluir la cuestión de la mujer en una comisión tripartita y que realizara un diagnóstico sobre las condiciones de discriminación laboral de la mujer trabajadora para diseñar programas y proyectos que permitan mejorar sus condiciones.

El Ministerio de Desarrollo, en lo institucional se comprometió a:

- La capacitación para disminuir las tendencias a la consecución de la mano de obra masculina en las empresas con procesos modernos.

Avances:

Ministerio de Trabajo

- Convenio entre el Ministerio de Trabajo, la Dirección Nacional de Equidad, Ministerio de Agricultura y la ONUDI para la elaboración de un programa de apoyo a la mujer del sector manufacturero.
- Convenio con la Escuela de Administración Pública (ESAP) para capacitar a funcionarios(as) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en temas de equidad y género.

- difusión y ejecución del Fondo de Solidaridad Pensional, con el fin de lograr una cobertura de por lo menos 150.000 mujeres de diferentes sectores.
- creación de Centros Integrales de Desarrollo Humano para las mujeres del sector informal urbano.

#### Ministerio de Desarrollo

- Convenio entre el Ministerio de Desarrollo, Fedevivienda, Red de Mujer y Hábitat, Dirección Nacional de Equidad para las mujeres para la incorporación de la perspectiva genero en los sistemas de planeacion, gestión, y evaluación del Ministerio de Desarrollo.
- Convenio del SENA con la UNESCO para la creación de un sistema integral de información publica regional sobre empleo para la promoción de la mujer trabajador;

#### Ministerio de Agricultura

- Dar asistencia y capacitación para la formulación y ejecución de una estrategia de intervención para la implantación de la política de equidad y participación de las mujeres.
- Convenio con la Registraduría del Estado Civil para realizar una campana de registro civil y cedulaación de las mujeres del sector rural.

✓ **La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones.** El Ministerio del Interior, en 'o institucional se comprometió a:

- Incorporar el enfoque de genero en todos los programas y proyectos del Ministerio;

- Promover la equitativa participación política de las mujeres a cargos de elección popular.
- Garantizar equidad y acceso a las funcionarias del Ministerio a los cargos de nivel directivo, asesor, profesional y técnico.
- Modificar y complementar la legislación comunal para que tenga la perspectiva de género y el acceso equitativo de mujeres y hombres a los cargos decisorios e impulsar programas orientados a desarrollar la capacidad de liderazgo de las mujeres; al apoyo e iniciativa de la creación de una nueva comisión bicameral del Congreso dedicada a la promoción de la actividad de la mujer.

En lo educativo y en lo cultural a:

- Fortalecer la formación gerencial de las mujeres para la administración pública y privada con el fin de capacitarlas para dichos cargos,

En lo organizativo a:

- Apoyar y fortalecer el proceso de creación de veedurías y sensibilización acerca del papel de las mujeres en la administración pública.

Avances:

- Proyecto del Convenio entre el Ministerios del Interior y la Dirección Nacional de Equidad para las mujeres con el propósito de apoyar las actividades de planeación , gestión, y seguimiento de los proyectos de la Red Nacional de Mujeres Comunales, con el fin de fortalecer su sistema organizativo, cualificar la demanda y consolidar los procesos.

✓ **Mecanismos Institucionales para el adelanto de la mujer.**

Avances:

- elaboración de la Matriz de planificación y del Plan Operativo de la Dirección Nacional de Equidad para las mujeres en el marco de la Conferencia de Beijing.
- realización de una reunión con 40 agencias de cooperación con el propósito de presentar las líneas de trabajo de la Dirección Nacional de Equidad para las mujeres.
- Planeación Nacional organizo talleres de sensibilización sobre género a sus funcionarios.
- La Agencia de cooperación Alemana (GTZ) presta asesoría para la incorporación de la perspectiva de género en la planificación e implantación de la Política de Participación y Equidad de las mujeres.
- Revisión de 22 Planes de Desarrollo departamentales con el fin de incorporar la inserción de la perspectiva de género.
- Asesoría técnica de la Agencia de cooperación Alemana (GTZ) al Programa de Desarrollo Rural Integrado para elaborar un manual para la formulación de proyectos.

✓ **Los derechos humanos de las mujeres.** El Ministerio de Justicia y de Derecho institucionalmente se comprometió en lo organizativo a:

- Elaborar programas de pedagogía ciudadanía de los derechos de la mujer.

El Ministerio del Interior, en lo institucional se comprometió a:

- Crear una instancia encargada de la participación y atención a los problemas de las mujeres con el fin de divulgar los derechos de las mujeres para que se logre el cumplimiento y respeto de los mismos.

Avances:

- Aprobación de la Ley 294 de 1994 para prevenir, remediar y erradicar la violencia intrafamiliar.
- Aprobación de la Ley 311 de 1996 para la protección familiar
- Convenio entre el Fondo de población de las Naciones Unidas y la Dirección Nacional de Equidad para las mujeres para la elaboración de una estrategia de advocacy en torno a las líneas de Acción de la Dirección y de los Derechos Reproductivos.
- formulación de recomendaciones a la primera y segunda versión del proyecto de ley del Joven.
- formulación de propuestas para la reglamentación de la Ley 82 de 1993, mujeres cabeza de familia, y la Ley 258 de 1996 sobre vivienda familiar.
- Continuación del Programa de Desarrollo de Familiar con Jefatura Femenina que es coordinada por la Dirección Nacional de Equidad, y participan en el la Fundación FES y la Fundación Restrepo Barco.

✓ **La mujer y los medios de comunicación.** El Ministerio de Comunicaciones, en lo institucional se comprometió a:

- Emprender acciones para cambiar las imágenes y mensajes que contribuyen a la discriminación, violencia, pornografía, rol sexual negativo que deterioran la dignidad de la mujer
- Llevar a cabo campanas relacionadas con la mujer en lo educativo y en lo cultural

- Desarrollar un convenio con facultades de comunicación social y periodismo para la formación en el respeto a la mujeres, las/los jóvenes, y as/los niños;
- Elaborar un proyecto con el Fondo de población de las Naciones Unidas para la difusión y educación de la comunidad en derecho reproductivo;

En lo organizativo se comprometió a:

- Apoyar la red de mujeres que se creó en 1993;
- Promover la participación de las mujeres en las radios comunitarias y de interés público.

Avances:

- Continuación del programa Mujer, Infancia y comunicación con el fin de promover cambios en actitudes y comportamientos en la sociedad, a partir de la defensa de los derechos de las mujeres y los/las niños/as.

✓ **La mujer y el medio ambiente.** El Ministerio del Medio Ambiente se comprometió institucionalmente a:

- Lograr que la Política Nacional Ambiental estuviera regida por la perspectiva de género en diagnósticos generales y proyectos.

En lo cultural a:

- Sensibilizar y capacitar a funcionarios y funcionarias del Ministerio, así como a entidades del Sistema Nacional Ambiental.

Finalmente, los Ministros del gobierno se comprometieron a ejercer acciones efectivas para promover y ejecutar la Plataforma de Acción.

Avances:

- creación del proyecto de Equidad y Participación de la Mujer en la gestión, acceso y control de los beneficios derivados del manejo y aprovechamiento de los recursos naturales y el medio ambiente.
- Carta de Compromiso y de cooperación entre el P.M.A, la Dirección Nacional de Equidad para las mujeres y la Unidad Administrativa Especial del Sistema de Parques Nacionales del Ministerio del Medio Ambiente para la incorporación de la perspectiva de género y de acciones positivas para la mujer en los Proyectos del P.M.A en Colombia, y la zona de amortiguación Parque Tayrona.

➤ **La tarea de la dirección nacional para la equidad de las Mujeres en el marco de acción de la plataforma de Beijing.** La Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres preocupada por el poco impacto que han tenido las políticas para las mujeres y reconociendo el limitado desarrollo que se ha tenido en los sectores de salud y educación y en el acceso al trabajo de la mujer, ha comenzado a liderar una política que parte de reconocer que la situación de inequidad de las mujeres, no solo debe tener como meta la atención de los problemas inmediatos que afectan las condiciones de vida de grandes contingentes de mujeres pobres de nuestro país, sino también de realizar acciones que afecten estructuralmente las causas que mantienen y reproducen las inequidades de todas las mujeres.

Lo anterior implica un trabajo orientado a influir en el mismo modelo de desarrollo del país, en donde se llegue a pernear con medias precisas las políticas macro-

económicas para que tengan una clara perspectiva social y para que este enfoque

Social tenga perspectiva de equidad para la mujer y una intencionalidad explícita hacia las medidas de acción positiva para las mujeres.

La Dirección ha diseñado un Plan programático para dos años que prioriza cinco sectores sociales y cuatro áreas de intervención, en los cuales se incluyen todos los 12 temas de la Plataforma de Beijing, dando muy especial énfasis a prioridades señaladas en Beijing como son la protección de los derechos humanos de las Mujeres y las niñas, la atención y prevención de la violencia Contra la Mujer y la participación de la mujer en el poder y en la toma de decisiones mediante el ejercicio pleno de su Participación ciudadana.

Es así que para promocionar y gestionar la implantación de la Política de Equidad y Participación de la Mujer- EPAM-, para cumplir con los compromisos del gobierno colombiano en Beijing y para adelantar acciones de honda transformación estructural la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres ha priorizado los sectores de educación, salud, empleo, justicia y desarrollo rural (sin que ello implique que no se adelanten acciones en otros sectores como el del Medio Ambiente).

En cada política sectorial ha propendido por:

a. Eliminar las barreras estructurales que impiden la equidad para las mujeres. Con esta área se busca empezar a generar condiciones institucionales que lleven a derrumbar barreras ancestrales. Implica un cambio cultural en las instituciones que por lo general son reacias a aceptar la necesidad de trabajar en el marco de las diferencias y de corregir las inequidades existentes para las mujeres.

b. Apoyar y proteger los Derechos Humanos de las mujeres en lo que tiene que ver con sus derechos fundamentales e individuales y en lo relativo a los derechos económicos, culturales y sociales que las cobijan, así como lo relacionado con el derecho humanitario en situaciones de conflicto armado y violencia generalizada. Implica ahondar además en los derechos a la salud, al trabajo, a la educación, a los bienes y servicios y a una vida digna y pacífica.

c. Mejorar cualitativa y cuantitativamente la participación política y ciudadana de las mujeres. Para ello se requiere el fortalecimiento de una sociedad civil y el potenciamiento de la mujer de manera que se le permita hacer viables los mecanismos de participación previstos en la Constitución Nacional de 1991. Se busca promover y garantizar el conocimiento de espacio de participación para que las mujeres puedan elegir y ser elegidas, accedan a recursos, bienes y servicios y mejoren las condiciones y calidad de vida. Para ello se requiere en primera instancia desarrollar sus capacidades de participación efectiva y fomentar su autonomía, concientización y empoderamiento.

d. Eliminar la Violencia contra las Mujeres. Con esta área se busca enfatizar un aspecto específico de los derechos humanos de las mujeres, dadas las condiciones de violencia generalizada que vive el país y la situación de violencia extrema de muchos hogares colombianos, evitar la impunidad reinante y lograr que la lucha contra la violencia se convierta en un compromiso de la sociedad en su conjunto.

Para el logro y soporte de los anteriores propósitos la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres ha diseñado estrategias a nivel central y territorial que involucran la investigación, la formación/capacitación permanente de funcionarios y grupos de mujeres, el apoyo a los sistemas de información y la construcción de nuevos indicadores, los desarrollos normativos, la articulación permanente con las

Organizaciones, grupos y ONG de mujeres y la divulgación y la comunicación para el desarrollo.

➤ **Recursos.** Es importante mencionar que la plataforma de acción de Beijing no compromete a los países a asignar unos determinados recursos para cumplir con dicha plataforma, esto ha dificultado la labor de registrar la cantidad de los recursos designados.

En términos generales, los recursos para hacer efectivos los compromisos del gobierno colombiano con la Plataforma de Acción proviene de cada uno de los Ministerios, sus entes adscrito y entes territoriales que han establecidos compromisos en la búsqueda de una mayor equidad para la mujer: es de destacar los Recursos asignados por el Programa Presidencial llamado Red de Solidaridad Nacional y por los recursos asignados en el presupuesto nacional para la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres y con los obtenidos a través de la cooperación internacional.

➤ **Vinculación de la Mujer y las ONG.** Como se anoto, en los talleres regionales que han cubierto todo el país para la difusión de los resultados y la promoción de los compromisos adquiridos por el gobierno colombiano en Beijing, se están concertando acciones con los gobiernos departamentales y municipales y con el movimiento de mujeres para llevar a cabo la educación de estos compromisos a niveles locales.

La principal estrategia para implantar la Plataforma de Acción en los territorios fue el de concertar con gobernadores, alcaldes, diputados y concejales la creación o refuerzo de una instancia encargada de la política de la mujer dentro de la

estructura administrativa departamentos y municipios, con asiento en el Consejo de Gobierno, lugar donde se toman las decisiones.

Así mismo se han impulsado, tanto a nivel central como departamental y local, grupos consultivos con el movimiento de mujeres para la planeación, implementación, monitoreo y evaluación de los compromisos adquiridos.

Por otra parte, los movimientos sociales de mujeres organizaron un Comité Facilitados de la Conferencia de Beijing, con el fin de poner en marcha el Plan de Acción de esta Cumbre Mundial.

Este Comité se encuentra conformado por una representante de las siguientes organizaciones a nivel nacional: Red Colombiana por los Derechos Sexuales y Reproductivos, Red Nacional de Mujeres, Organización Nacional de indígenas Colombianos (ONIC), Asociación Nacional de Mujeres Usuarias Campesinas e indígenas (ANMUCIC), Red de Mujer y Hábitat, Dialogo Mujer, Repem, Red de Educación Popular entre Mujeres, Amuafroc, Ormo-afro, Revista y Programa Radial Vivencia Negra.

➤ **Vínculos con otras Conferencias de Acuerdo y Convenciones de las Naciones Unidas.** Es de interés de la Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres, dar a conocer a las funcionarias y funcionarios públicos de los diferentes sectores y al público en general, los compromisos que el gobierno colombiano adquirió en las últimas cinco Conferencias y Cumbres, con el propósito de que estos compromisos se vinculen a los programas y proyectos de los respectivos sectores. así mismo UNICEF ha elaborado y editado materiales sobre la sectorialización de las plataformas de Acción de las cinco Conferencias o Cumbres Mundiales. Se hace necesario una difusión más activa que posibilite que los sectores definan estrategias para la acción a partir de estos compromisos.

En lo que respecta a la adopción de los diferentes instrumentos que se han producido a nivel internacional para la protección de los Derechos Humanos, la democracia y la Paz, Colombia se ha adherido, en lo que respecta a los instrumentos relacionados a la protección de la mujer, el niño y la familia a: La Convención de los Derechos Políticos de la mujeres el 7 de julio de 1954. El 3 de septiembre de 1981 adopto La Convención de la Eliminación de Todas las Formas de discriminación Contra la Mujer, mediante la Ley 51. así mismo adopto la Convención de los Derechos de la Niñez el 2 de septiembre de 1991 y ratifico recientemente mediante Ley de la Republica, la Convención Interamericana de Violencia Intrafamiliar.

De los instrumentos producidos por la Organización de Estados Americanos, en lo referente a la protección de la mujer, Colombia ha adoptado la Convención Interamericana para garantizar los Derechos Civiles de la mujer, La Convención Interamericana para garantizar los Derechos Políticos de la Mujer y la Convención sobre la Nacionalidad de las mujeres. Para la Mujer trabajadora se ha buscado hacer efectivo el Convenio 156 de 1981 de la OIT.

## 2. ANALISIS DE LA INFORMACION RECOPIADA DE LOS MUNICIPIOS

### 2.1 ENCUESTA APLICADA A LOS MUNICIPIOS

Se aplicaron 15 encuestas a igual número de municipios que conforman el Núcleo Provincial Comunero; las respuestas y su análisis se podrán visualizar a continuación:

#### 1. Nombre de los municipios que conforman el Núcleo provincial Comunero

Figura 1. Mapa Núcleo Provincial Comunero.



## 2. Número total de empleados por sexo

Cuadro 1. Número total de empleados por sexo

Municipio	Hombres	% part.	Mujeres	% part.	Total
Chima	4	66.66%	2	33.33%	6
Hato	3	60%	2	40%	5
Confines	3	50%	3	50%	6
Oiba	12	60%	8	40%	20
Contratación	5	55.55%	4	44.44%	9
Palmar	4	50%	4	50%	8
Guacamayo	4	57.14%	3	42.85%	7
Simacota	8	66.66%	4	33.33%	12
Galán	6	66.66%	3	33.33%	9
Socorro	24	57.14%	18	42.85%	42
Gámbita	4	57.14%	3	42.85%	7
Suáita	7	58.33%	5	41.66%	12
Guadalupe	5	50%	5	50%	10
Palmas del Socorro	2	50%	2	50%	4
Guapotá	2	33.33%	4	66.66%	6
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>57.05%</b>	<b>70</b>	<b>42.95%</b>	<b>163</b>

Fuente: Encuestas a los municipios del Núcleo Provincial Comunero por la Autora

La Administración municipal en general en todos los municipios analizados de muestran en total cumplir con la ley de equidad de género en el sentido de tener una participación general de la mujer en más del 30%. En términos generales la participación es del 57% para los hombres y del 43% para las mujeres.

Cabe aclarar que en este interrogante no se define el tipo de cargo desempeñado. Como se puede observar en el cuadro 1 y en la figura 2, existen municipios donde existe igual número de empleados hombres que mujeres como lo son: Confines, Palmar, Guadalupe y Palmas del Socorro.

A fin de poder analizar el cumplimiento a cabalidad la Ley de cuotas, es necesario profundizar en la participación de estas personas censadas en el presente numeral, por tipo de trabajo teniendo en cuenta el nivel jerárquico, para lo cual en los numerales siguientes se analizan otras variables como ingresos y naturaleza de los cargos

La representación gráfica del cuadro 1 y el análisis realizado al mismo, se observa en las figuras 2 y 3 que se encuentran a continuación:

Figura 2. Participación de empleados por sexo

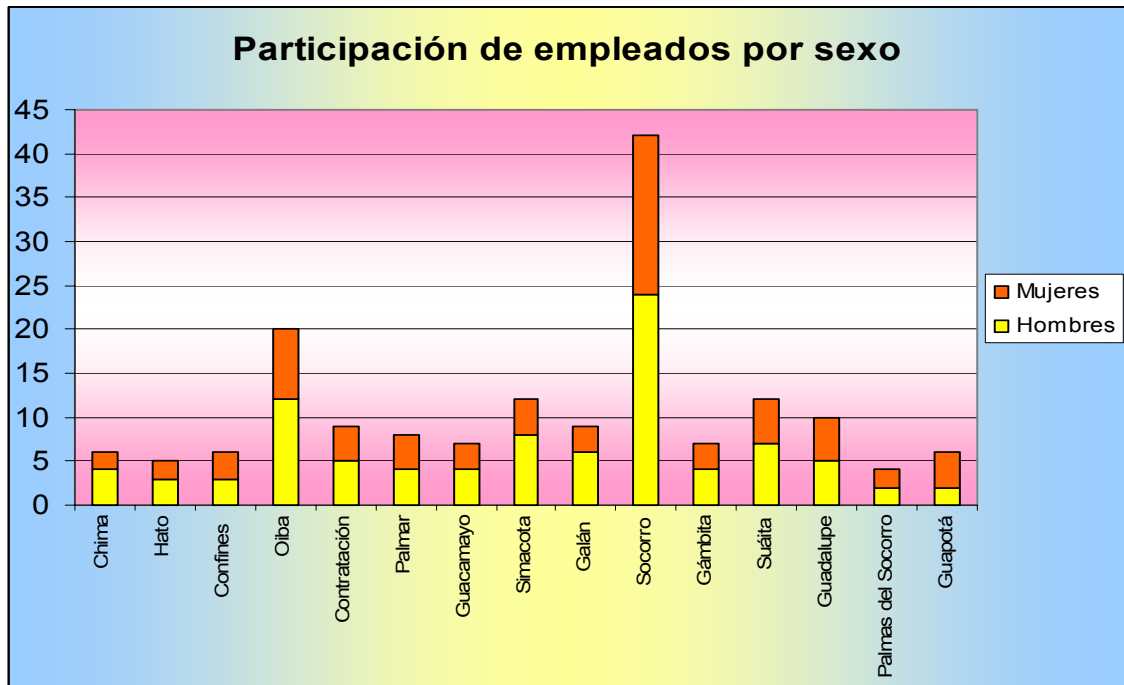
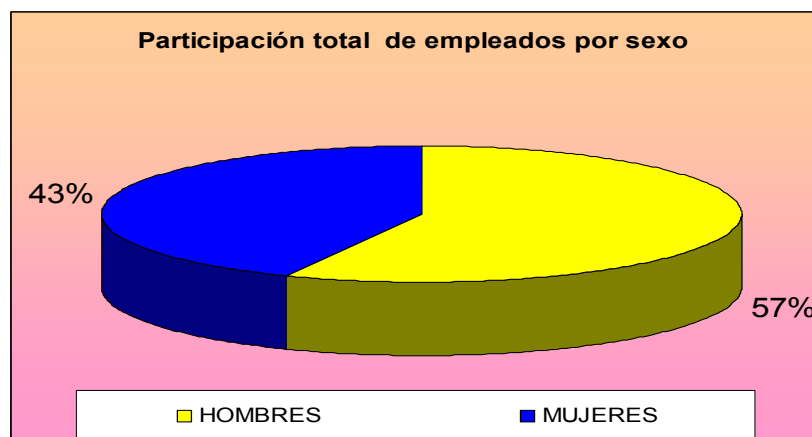


Figura 3. Participación total de empleados por sexo



### 3. Número de dependencias e institutos descentralizados.

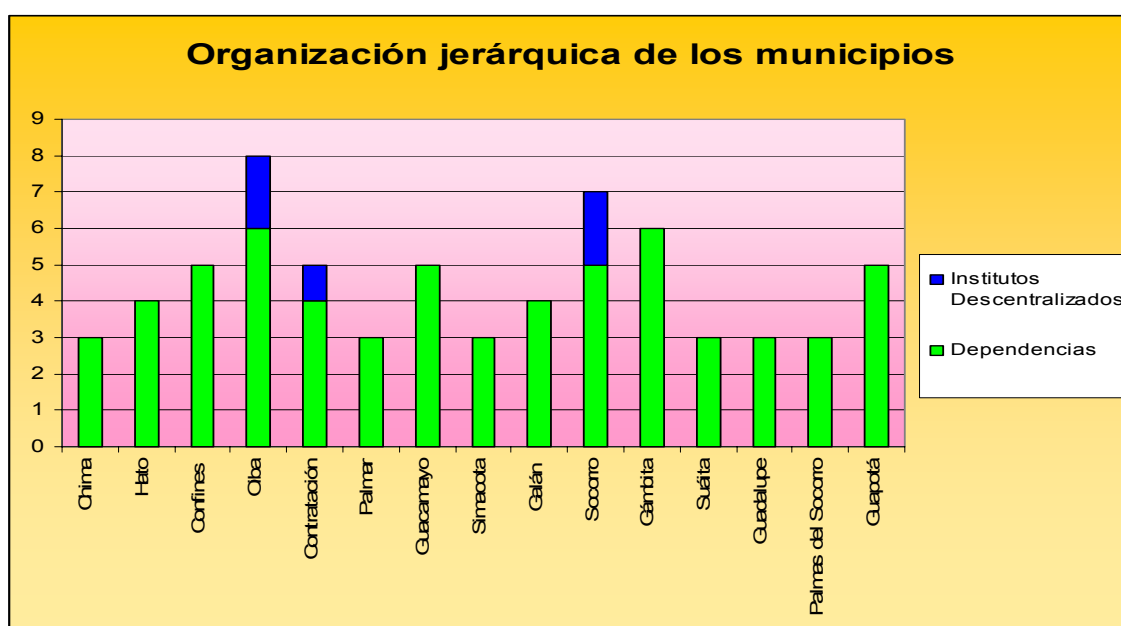
Cuadro 2. Número de dependencias e institutos descentralizados

Municipio	Dependencias	Institutos Descentralizados	Total
Chima	3	0	3
Hato	4	0	4
Confines	5	0	5
Oiba	6	2	8
Contratación	4	1	5
Palmar	3	0	3
Guacamayo	5	0	5
Simacota	3	0	3
Galán	4	0	4
Socorro	5	2	7
Gámbita	6	0	6
Suáita	3	0	3
Guadalupe	3	0	3
Palmas del Socorro	3	0	3
Guapotá	5	0	5
<b>TOTAL</b>	<b>62</b>	<b>5</b>	<b>67</b>

Fuente: Encuestas a los municipios del Núcleo Provincial Comunero por la Autora

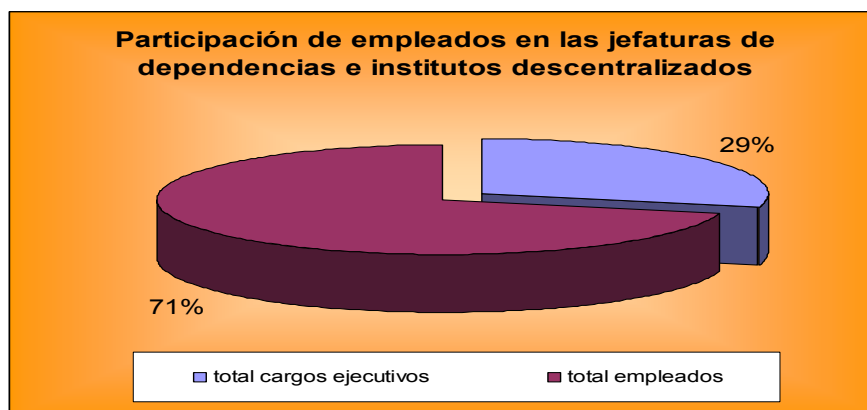
El total de bloques estructurales jerárquicos entre dependencias e institutos descentralizados en el núcleo provincial comunero es de 67 en términos absolutos, de los cuales 62 son dependencias o departamentos dentro de la estructura de la alcaldía municipal y 5 son institutos descentralizados, es decir, con un gerente o director pero bajo la subordinación del alcalde municipal. Véase figura 4.

Figura 4. Organización Jerárquica de los municipios



Estas dependencias se encuentran dirigidas por empleados, los cuales conforman el 29% en promedio del total de los empleados que se encuentran vinculados con las alcaldías municipales analizadas. Es decir, el 29% de los empleados totales de las alcaldías están ubicados en cargos directivos (jefes) y el 71% en cargos operativos (subordinados); situación que se considera favorable por efectos de presupuesto y funcionalidad en cada caso particular.

Figura 5. Participación de empleados en las jefaturas de dependencias e institutos descentralizados.



#### 4. Participación de la mujer en cargos directivos

Cuadro 3. Participación de la mujer en cargos directivos.

Municipio	Hombres	% part.	Mujeres	% part.	Total
Chima	3	100%	0	0%	3
Hato	4	80%	1	20%	5
Confines	4	80%	1	20%	5
Oiba	5	63%	3	38%	8
Contratación	4	80%	1	20%	5
Palmar	2	67%	1	33%	3
Guacamayo	4	80%	1	20%	5
Simacota	2	67%	1	33%	3
Galán	3	75%	1	25%	4
Socorro	4	57%	3	43%	7
Gámbita	5	83%	1	17%	6
Suáita	3	100%	0	0%	3
Guadalupe	3	100%	0	0%	3
Palmas del Socorro	2	67%	1	33%	3
Guapotá	4	80%	1	20%	5
<b>TOTAL</b>	<b>52</b>	<b>76%</b>	<b>16</b>	<b>24%</b>	<b>68</b>

Fuente: Encuestas a los municipios del Núcleo Provincial Comunero por la Autora

Como se puede observar en el cuadro 3, la participación de la mujer en cargos directivos es baja, algunos municipios cumplen con la Ley de equidad de género, pero la gran mayoría de los mismos (76%) no cumplen con esta cuota (el 30% de la participación burocrática). Existen Municipios nulos en cumplimiento como lo son: Chima, Suaita y Guadalupe. Los pocos que cumplen con la ley de equidad de género son: Oiba, Palmar, Simacota, Socorro y Palmas del Socorro. Los demás municipios pese a que sus alcaldes tienen en su gabinete mujeres como ejecutivas, no completan con la cuota fijada por la ley. En líneas generales, de acuerdo con lo plasmado en la figura 7, el 76% de los ocupantes de cargos jerárquicos son hombres y el 24% son mujeres. Infortunadamente este panorama se visualiza en la mayor parte de los municipios que componen el Núcleo Provincial Comunero.

El cumplimiento con compromisos políticos, y en algunos casos la misma inequidad en preparación académica por parte de las mujeres, con mayor frecuencia en municipios pequeños, forman parte importante dentro de las causales expresadas por los mandatarios municipales como válidas y justificadas para no dar cumplimiento a la norma en este aspecto a sabiendas que en cualquier momento podrían ser investigados por este hecho.

Figura 6. Participación de la mujer en cargos directivos.

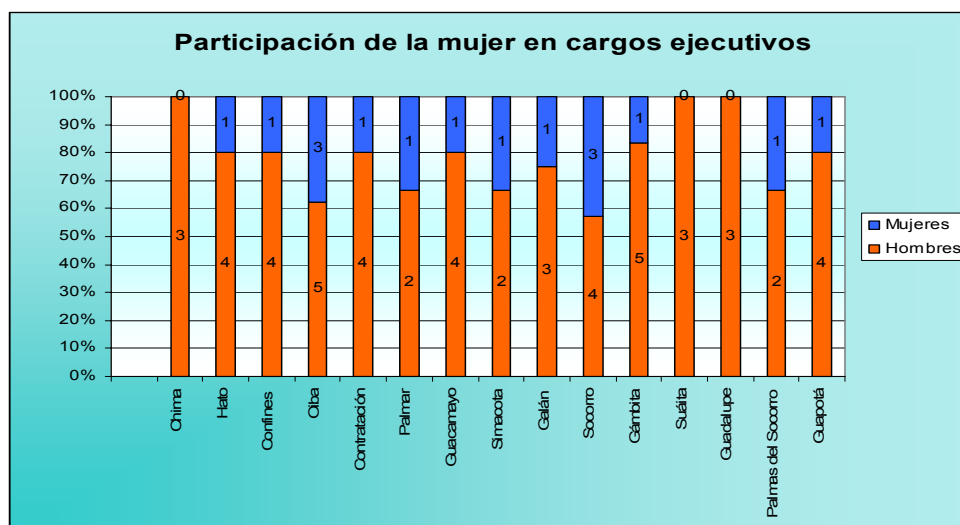
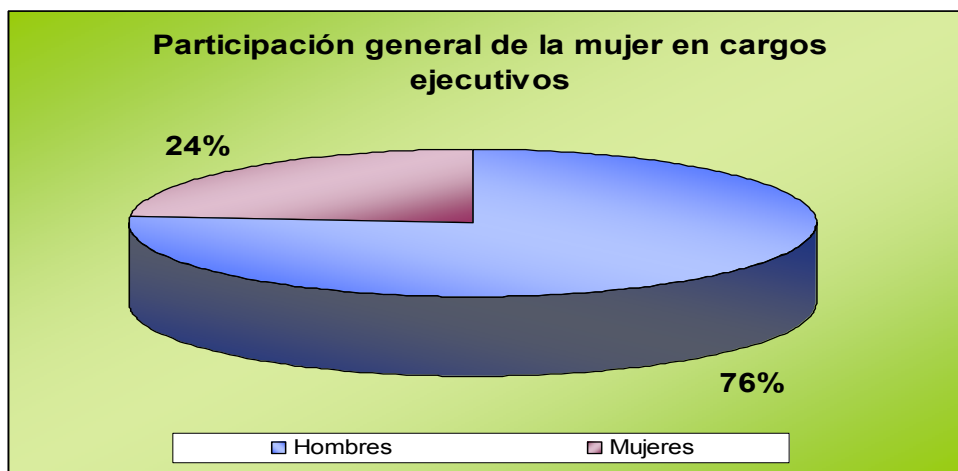


Figura 7. Participación general de la mujer en cargos directivos.



### 5. Perfil de los cargos directivos y de sus ocupantes.

Cuadro 4. Perfil de los cargos directivos y de sus ocupantes.

MUNICIPIO	Nombre del cargo directivos (jerárquicos)	Perfil académico de sus ocupantes	Perfil requerido para el cargo	Salario	Tipo de vinculación	SEXO
CHIMA	Secretaria general y de gobierno	abogado	Abogado-economista	1.000.000	resolución	H
CHIMA	Secretario de planeacion	arquitecto	ingeniero - arquitecto	1.000.000	resolución	H
CHIMA	Secretario de salud	fisioterapista	medico - profesional en áreas de la salud	1.000.000	resolución	H
CONFINES	Secretaria de gobierno	abogado	administrador-abogado	1.250.000	resolución	H
CONFINES	Secretaria General	tecnóloga empresarial	Administrador	900.000	resolución	M
CONFINES	Secretario de planeacion	Arquitecto	ingeniero - arquitecto	1.200.000	resolución	H
CONFINES	Secretario de salud	Odontólogo	medico - profesional en áreas de la salud	1.200.000	resolución	H
CONFINES	Tesorero	Contador público	Contador-administrador	1.250.000	resolución	H
CONTRATACION	Secretaria de	Abogado	administrador-	1.000.000	resolución	H

	Gobierno		abogado			
CONTRATACION	Secretaria general	Administrador de empresas	Tecnólogo-administrador	1.000.000	resolución	H
CONTRATACION	Secretario de planeacion	Arquitecto	ingeniero - arquitecto	1.000.000	resolución	H
CONTRATACION	Secretario de salud	enfermera profesional	medico - profesional en áreas de la salud	1.000.000	resolución	M
CONTRATACION	Tesorero	Contador público	Contador-administrador	1.000.000	resolución	H
EL GUACAMAYO	Secretaria de gobierno	Abogado	administrador-abogado	950.000	resolución	H
EL GUACAMAYO	Secretaria general	Administrador de empresas	Administrador	1.000.000	resolución	H
EL GUACAMAYO	Secretario de planeacion	Arquitecto	ingeniero - arquitecto	950.000	resolución	H
EL GUACAMAYO	Secretario de salud	Nutricionista	medico - profesional en áreas de la salud	1.000.000	resolución	H
EL GUACAMAYO	Tesorero	Contador público	Contador-administrador	1.000.000	resolución	M
GALAN	Secretaria general y de gobierno	Abogado	administrador-contador	1.100.000	resolución	H
GALAN	Secretario de planeacion	Ingeniero	ingeniero - arquitecto	950.000	resolución	H
GALAN	Secretario de salud	Médico	medico - profesional en áreas de la salud	1.000.000	resolución	H
GALAN	Tesorero	Contador público	Contador-administrador	1.000.000	resolución	M
GAMBITA	Profesional de proyectos	Administradora de empresas	ingeniero - administrador	1.000.000	Resolución	H
GAMBITA	Secretaria de gobierno	Abogado	administrador-abogado	1.080.000	resolución	H
GAMBITA	Secretario de planeacion	Ingeniero	ingeniero - arquitecto	1.080.000	resolución	H
GAMBITA	Secretario de salud	Médico	medico - profesional en áreas de la salud	1.000.000	resolución	H
GAMBITA	Secretario general	Médico	Tecnólogo-administrador	900.000	Resolución	H
GAMBITA	Tesorero	Contador público	Contador-administrador	980.000	resolución	M
GUADALUPE	Secretaria de gobierno	Abogado	administrador-abogado	980.000	resolución	H

GUADALUPE	Secretario de planeacion	Ingeniero	ingeniero – arquitecto	980.000	resolución	H
GUADALUPE	Tesorero	administrador público	Contador-administrador	980.000	resolución	H
GUAPOTA	Secretaria de gobierno	abogado	administrador-abogado	1.100.000	resolución	H
GUAPOTA	Secretario de planeacion	ingeniero	ingeniero – arquitecto	1.100.000	resolución	M
GUAPOTA	Secretario de salud	odontólogo	medico - profesional en áreas de la salud	1.000.000	resolución	H
GUAPOTA	Secretario general	odontólogo	Tecnólogo-administrador	900.000	Resolución	H
GUAPOTA	Tesorero	Contador público	Contador-administrador	980.000	resolución	H
HATO	Secretaria de gobierno	abogado	administrador-abogado	1.100.000	resolución	H
HATO	Secretario de planeacion	ingeniero	ingeniero - arquitecto	950.000	resolución	H
HATO	Secretario de salud	enfermero profesional	medico - profesional en áreas de la salud	1.000.000	resolución	H
HATO	Secretario general	médico	Tecnólogo-administrador	900.000	Resolución	H
HATO	Tesorero	Administrador de empresas	Contador-administrador	980.000	resolución	M
OIBA	Directora de servicios públicos	Ing. Ambiental	Ing. Ambiental	1.500.000	OPS	M
OIBA	Profesional de proyectos	Administradora de empresas	Administrador	1.500.000	OPS	M
OIBA	Profesional de proyectos	Ingeniera civil	ingeniero - administrador	1.500.000	OPS	M
OIBA	Secretaria de gobierno	abogado	administrador-abogado	1.100.000	resolución	H
OIBA	Secretaria general	Economista	Administrador	1.000.000	resolución	H
OIBA	Secretario de planeacion	ingeniero	ingeniero - arquitecto	950.000	resolución	H
OIBA	Secretario de salud	odontólogo	medico - profesional en áreas de la salud	1.000.000	resolución	H
OIBA	Tesorero	Contador público	Contador-administrador	1.000.000	resolución	H
PALMAR	Secretaria de gobierno y tesorero	Contador público	administrador-contador	1.080.000	resolución	H
PALMAR	Secretario de planeacion	arquitecto	ingeniero - arquitecto	1.080.000	resolución	H

PALMAR	Secretario de salud	médico	medico - profesional en áreas de la salud	1.000.000	resolución	M
PALMAS DEL SOCORRO	Secretaria de gobierno y de planeación	abogado	administrador-contador	1.500.000	resolución	H
PALMAS DEL SOCORRO	Secretario de salud	nutricionista	medico - profesional en áreas de la salud	1.100.000	resolución	H
PALMAS DEL SOCORRO	Tesorero	administrador público	Contador-administrador	1.100.000	resolución	H
SIMACOTA	Secretaria de gobierno y planeación	abogado	administrador-contador	870.950	resolución	H
SIMACOTA	Secretario de salud	médico	medico - profesional en áreas de la salud	870.950	resolución	H
SIMACOTA	Tesorero	Administrador de empresas	Contador-administrador	870.950	resolución	M
SOCORRO	Director casa de la cultura	Administradora de empresas	Administrador	1.680.800	resolución	M
SOCORRO	Director plaza de mercado	Contador público	Administrador	1.680.800	resolución	H
SOCORRO	Secretaria de transito	abogado	Abogado-ingeniero	1.680.800	resolución	H
SOCORRO	Secretaria general y de gobierno	abogado	Abogado-economista	1.680.800	resolución	H
SOCORRO	Secretario de hacienda	Contador público	Contador-administrador	1.680.800	resolución	M
SOCORRO	Secretario de planeación	arquitecto	Arquitecto-ingeniero	1.680.800	resolución	H
SOCORRO	Secretario de salud	médico	medico - profesional en áreas de la salud	1.680.800	resolución	M
SUAITA	Secretaria de gobierno y planeación	abogado	administrador-contador	1.100.000	resolución	H
SUAITA	Secretario de salud	médico	medico - profesional en áreas de la salud	1.000.000	resolución	H
SUAITA	Tesorero	Contador público	Contador-administrador	1.000.000	resolución	H

Fuente: Encuestas a los municipios del Núcleo Provincial Comunero por la Autora

Todos los municipios cuentan con una estructura orgánica funcional de acuerdo con su presupuesto y su cantidad de habitantes. El requerimiento de todos los cargos de nivel directivo es mínimo de pregrado completo, es decir, profesional en algún área afín. En la actualidad esta condición se cumple a cabalidad, dado que todos los puestos ocupados por las personas seleccionadas en cargos de jerarquía superior (directivos), son profesionales en diferentes áreas relacionadas con la labor a desarrollar. Entre otras disposiciones, los alcaldes han tenido presente los requerimientos del cargo, para no hacerse acreedores a investigaciones por parte de los organismos de control.

En cuanto al sueldo, este se encuentra fijado de acuerdo con el cargo, y con el presupuesto aprobado por el Honorable Concejo Municipal, en armonía con lo propuesto por el Alcalde municipal en cada caso. Y la vinculación de los mismos, dada su connotación del cargo, manejo y confianza, es a través de resolución, lo cual indica libre nombramiento y remoción.

El 76% de los cargos directivos están ocupados por hombres y tan solo el 24% por mujeres, lo cual indica inequidad de género en la administración municipal.

A continuación se observa el cruce de algunas variables de acuerdo al sexo:

Cuadro 5. Promedio del sueldo por sexo, por municipio y general

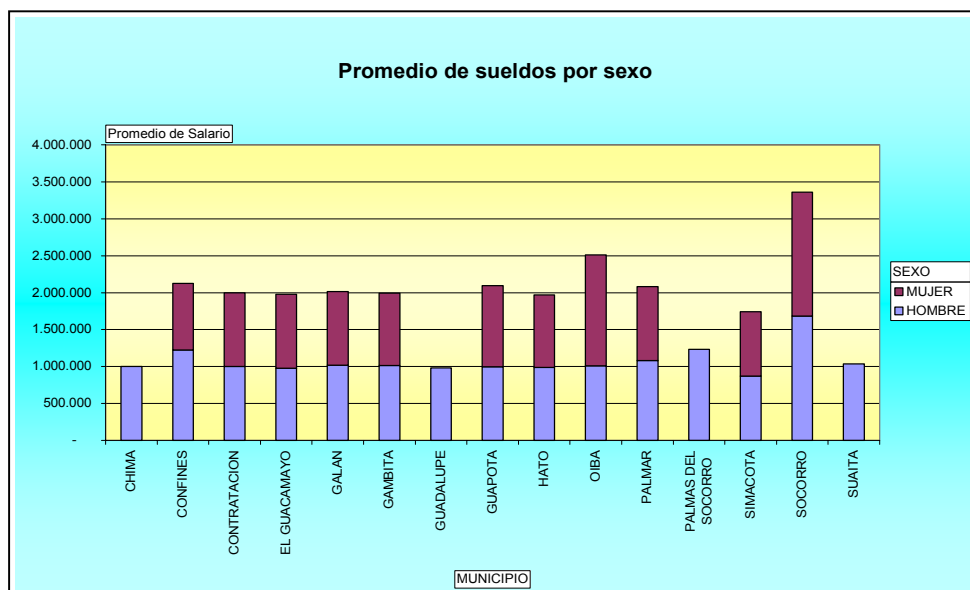
Municipio	Hombre	Mujer	Total general
CHIMA	1.000.000		1.000.000
CONFINES	1.225.000	900.000	1.160.000
CONTRATACION	1.000.000	1.000.000	1.000.000
EL GUACAMAYO	975.000	1.000.000	980.000
GALAN	1.016.667	1.000.000	1.012.500
GAMBITA	1.012.000	980.000	1.006.667
GUADALUPE	980.000		980.000
GUAPOTA	995.000	1.100.000	1.016.000

HATO	987.500	980.000	986.000
OIBA	1.010.000	1.500.000	1.193.750
PALMAR	1.080.000	1.000.000	1.053.333
PALMAS DEL SOCORRO	1.233.333		1.233.333
SIMACOTA	870.950	870.950	870.950
SOCORRO	1.680.800	1.680.800	1.680.800
SUAITA	1.033.333		1.033.333
<b>Promedio total general</b>	<b>1.080.285</b>	<b>1.224.890</b>	<b>1.112.183</b>

Fuente: Encuestas a los municipios del Núcleo Provincial Comunero por la Autora

En cuanto al promedio general de sueldos, se observa equidad y mejor remuneración al sexo femenino que al masculino. En la mayoría de los municipios analizados el comportamiento es similar. Los sueldos tienen relación directa con el nivel del Municipio, con su presupuesto y su estructura orgánica. El sueldo no es asignado de acuerdo al sexo. No existen razones especiales para designar un sueldo superior en una determinada persona, los cargos y su escala salarial son aprobados por el Concejo Municipal cada año, con el presupuesto, independientemente de quien lo ocupe. Véase figura 8.

Figura 8. Promedio del sueldo por sexo, por municipio y general



Cuadro 6. Profesiones y sexo de los empleados vinculados a la Alcaldía.

<b>Perfil académico de sus ocupantes</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total general</b>
Abogado	15		15
Arquitecto	6		6
Fisioterapista	1		1
Tecnóloga empresarial		1	1
Odontólogo	4		4
Contador/a público	7	4	11
Administrador/a de empresas	3	4	7
Nutricionista	2		2
Ingeniero/a	5	1	6
Médico/a	6	2	8
Administrador público	2		2
Ingeniera Ambiental		1	1
Ingeniera civil		1	1
Economista	1		1
Enfermero/a profesional	1	1	2
<b>Total general</b>	<b>53</b>	<b>15</b>	<b>68</b>

Fuente: Encuestas a los municipios del Núcleo Provincial Comunerero por la Autora

La profesión que mayor participación tiene en las alcaldías es la de abogado, sin embargo es una profesión altamente excluyente para la mujer, en ninguna alcaldía existe una abogada vinculada. En segunda instancia se observa con alta participación a los contadores públicos, en los cuales si ha tenido participación la mujer. En tercer lugar de participación por profesión se encuentran los médicos, en los cuales también se encuentran vinculadas algunas mujeres. Las carreras profesionales que más mujeres agrupa para vincularlas a la administración municipal son las contadoras públicas y las administradoras de empresas relacionadas con los cargos de manejo y confianza de Secretaría general, tesorería y profesionales de proyectos.

La representación gráfica del análisis anterior y del cuadro número 6, se visualiza en la figura número 9.

Figura 9. Profesiones y sexo de los empleados vinculados a la Alcaldía.



## 6. Cantidad de concejales que conforman el cabildo municipal

Cuadro 7. Participación de la mujer en el cabildo municipal.

Municipio	Hombres	% part.	Mujeres	% part.	Total
Chima	5	71%	2	29%	7
Hato	6	86%	1	14%	7
Confinés	7	88%	1	13%	8
Oiba	8	89%	1	11%	9
Contratación	4	57%	3	43%	7
Palmar	7	88%	1	13%	8
Guacamayo	6	75%	2	25%	8
Simacota	5	63%	3	38%	8
Galán	5	83%	1	17%	6
Socorro	12	92%	1	8%	13
Gámbita	4	57%	3	43%	7
Suáita	6	75%	2	25%	8
Guadalupe	7	88%	1	13%	8
Palmas del Socorro	6	100%	0	0%	6
Guapotá	6	86%	1	14%	7
<b>TOTAL</b>	<b>94</b>	<b>80%</b>	<b>23</b>	<b>20%</b>	<b>117</b>

Fuente: Encuestas a los municipios del Núcleo Provincial Comunero por la Autora

Es importante tener presente que la ley de cuotas no aplica en los cargos de elección popular, sin embargo, este interrogante ha sido planteado para analizar el fenómeno de la participación de la mujer en cargos de elección popular.

Con respecto a los cargos de elección popular, la participación de la mujer, ha sido minoritaria, dado que la comunidad se ha inclinado por elegir hombres para que rijan sus destinos, las mujeres han tenido una participación tan solo del 20% en términos generales.

El municipio donde la mujer ha tenido más participación en las elecciones populares ha sido Contratación y el municipio que no ha dado cabida a la mujer en sus curules es Palmas del Socorro.

Se estima de acuerdo con lo indagado, que dentro de las causas que han generado este fenómeno se encuentran:

- El marcado machismo en la zona santandereana comunera.
- La poca preparación de las mujeres a nivel de poblaciones pequeñas para aspirar a este tipo de designaciones.
- Falta de seguridad en el sexo femenino para afianzar su liderazgo.
- Costumbrismo de la comunidad por sus gobernantes.

La representación gráfica del análisis anterior y del cuadro número 7, se visualiza en las figuras número 10 y 11.

Figura 10. Participación de la mujer en el cabildo municipal.

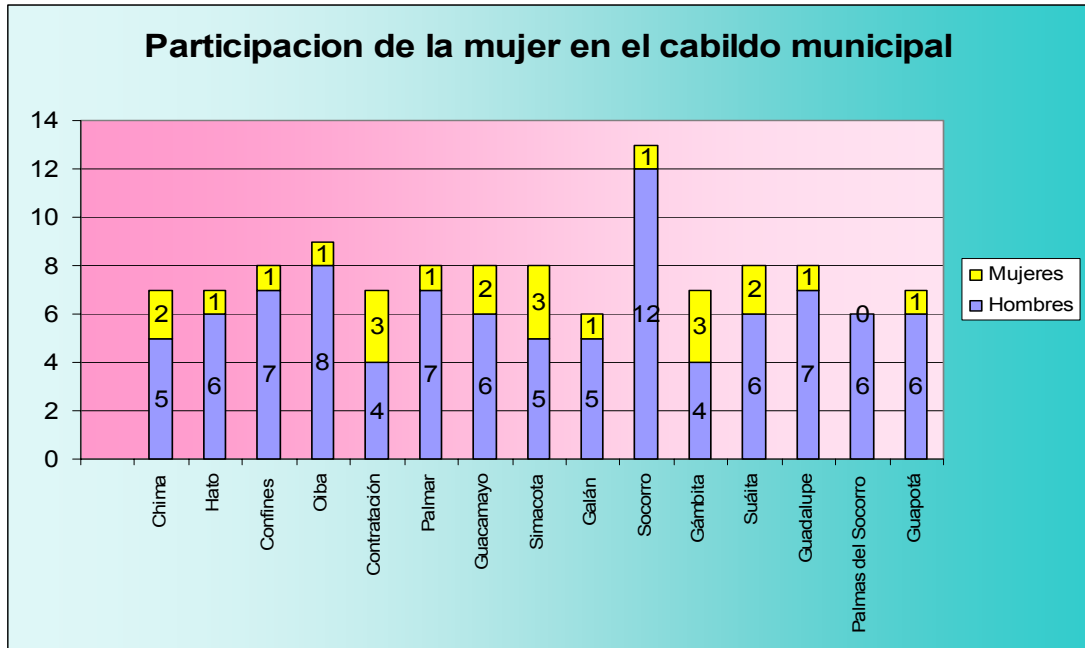
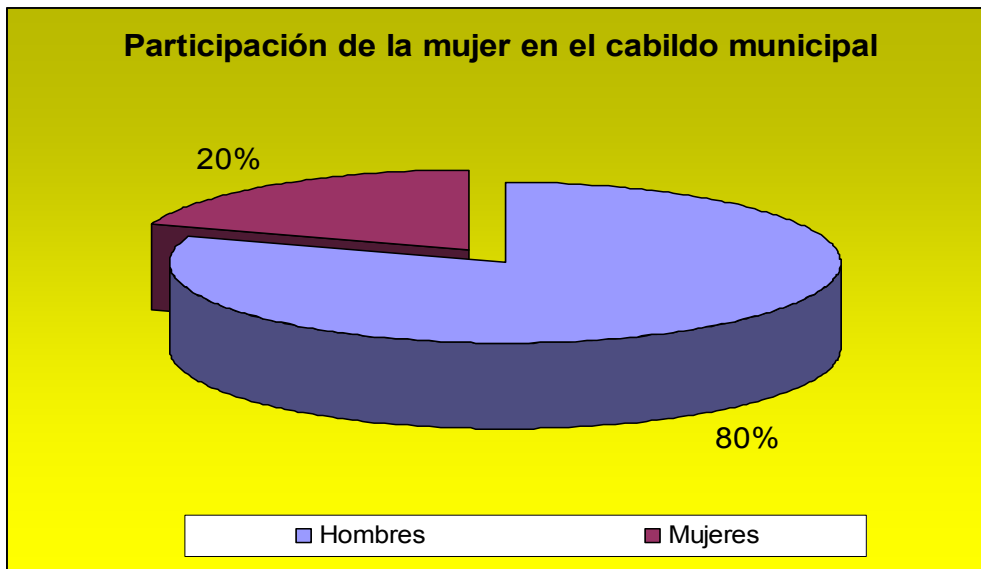


Figura 11. Participación general de la mujer en el cabildo municipal.



## **2.2 ENTREVISTA REALIZADAS A ALGUNAS MUJERES NOTABLES EN LAS ADMINISTRACIONES MUNICIPALES.**

Se aplicaron dos entrevistas a igual número de mujeres notables, una de ellas es la actual alcaldesa del Municipio de Confines y la otra entrevistada es actualmente aspirante al Concejo municipal del municipio del Socorro.

A continuación se visualizan las respuestas dadas por las entrevistadas:

### **1. Como se ha sentido como figura pública a través del desarrollo de sus funciones en la administración Municipal?**

En algunas ocasiones en la participación, hemos sentido que la opinión no solamente nuestra sino de otras mujeres no es tenida en cuenta para la toma de decisiones importantes para el municipio. Haciéndonos sentir como ajenas en nuestro propio medio.

### **2. Ha sentido en algún momento discriminación por ser mujer?**

En la administración bastantes veces, pues estamos en una sociedad demasiado machista y por tal razón les cuestan aceptar que las mujeres tenemos las mismas o mas capacidades de los hombres para ejercer diferentes cargos.

### **3. Sus planes, proyectos y/o trabajos tienen la misma aceptación por parte de la comunidad y de sus compañeros de trabajo como si se tratase de un hombre?**

Entrevistada 1: Personalmente, en mi campaña hacia el concejo he sentido un gran respaldo por parte de las mujeres pues ven con beneplácito esta oportunidad que se puede abrir no solamente para mi, sino para todas ellas.

En cambio recibo por parte de los hombres cierta desconfianza y preocupación al pensar que una mujer pueda llegar al concejo con una de las mejores votaciones.

Entrevistada 2: en mi ejercicio como alcaldesa de Confines, he visto como la comunidad, en especial las mujeres sienten gran agrado por mi administración. Enfáticamente mis oponentes políticos y administrativos son hombres. Aunque lo he traducido más a enfoques políticos, veo en gran medida la desconfianza e inseguridad que les causa que quien rija sus destinos sea una mujer. Sienten que han perdido terreno y autoridad.

**4. Considera que es más difícil llegar a un cargo de jerarquía a nivel municipal siendo mujer? Si, no y porqué?**

Si, porque dicen que las mujeres no sabemos concertar y tampoco con nosotras pueden negociar de la manera que ellos están acostumbrados."Alrededor de unas cervezas". Los cargos de mas jerarquía que podemos alcanzar es ser secretarias de algunas dependencias de rango medio, entre otros.

**5. Dé su concepto respecto de la participación de la mujer en cargos públicos que ostenten poder.**

Cuando la mujer ha tenido la oportunidad de ocupar cargos de gran jerarquía se ha lucido, no solamente a nivel internacional como por ejemplo: Maria Ema Mejía, Nohemí Sanin., entre otras.

La participación de la mujer en cargos públicos que ostenten poder es fundamental, dado que el sentido de la organización y de la honestidad que tienen innato todas las personas de sexo femenino, hacen de su trabajos impecables obras de arte.

## **6. En su municipio se cumple la ley de cuotas?**

No, en muy pocas oficinas o dependencias de la administración las mujeres ocupan cargos directivos, las mujeres sobresalen en algunas dependencias laborando como secretarias y cargos de bajo rango.

### **2.3 ANALISIS GENERAL**

El análisis anterior, permite determinar con mayor certeza una vivencia cruda y descarnada, cual es la discriminación en género de la mujer como actora importante en la toma de decisiones de las entidades públicas, toda vez que no se aplican los preceptos ni las legislaciones vigentes sobre equidad de género, en la cual, se tenga igual participación en el poder entre hombres y mujeres, sin discriminación y exclusión de ninguna índole.

Es importante entender que pese a la preparación académica lograda por el género femenino en mayor medida en los últimos años, no se ha podido lograr siquiera cumplir con la cuota mínima de acuerdo a la legislación Colombiana, es decir, el 30% de los cargos burocráticos.

Factores como los compromisos políticos adquiridos por parte de los mandatarios de momento, impiden la participación de la mujer a gran escala en los actos decisivos de suma importancia para el municipio y para la comunidad en general. Ostentar poder por parte de la mujer se observa como una amenaza de género, un flagelo al que los hombres no quieren llegar, dada su condición machista, dominante y de vieja data. Consideran que el poder no se gana, se impone aún cuando sea por la fuerza, no por la inteligencia.

Se considera que la mujer en el medio político es más sagaz, más inteligente, más prevenida y más táctica, razones por las cuales al género masculino no le es atractivo compartir con ellas el palco decisonal. El hombre por su parte se considera más práctico, más fugaz, más arriesgado y menos metódico, en tal razón se puede asegurar que la mayor parte de las investigaciones realizadas en la administración pública se realiza al género masculino y no al femenino. En cierta medida por este tipo de incompatibilidades, se ha puesto una cortapisa a la participación equitativa de la mujer en las altas esferas de poder a nivel nacional, regional y municipal, tal como se ha evidenciado en los numerales anteriores.

Concluyendo el análisis se puede asegurar que existe inequidad de género en la participación decisonal, por factores como la escasa participación de la mujer en puestos de alto nivel directivo y profesional en el Núcleo Provincial Comunero.

En el siguiente capítulo se analizará la postura filosófica de la autora de la presente monografía, su análisis de la equidad de género en la administración pública y las recomendaciones para aumentar la conciencia de género a nivel de instituciones públicas.

### 3. CONCLUSIONES

No habrá democracia sin una colaboración real entre hombres y mujeres en la realización de asuntos públicos, donde hombres y mujeres, en igualdad y complementariedad, se enriquezcan mutuamente con sus diferencias.

Ante las inequidades vividas por las mujeres en diversos campos de la vida social, política, económica y cultural, y puesto que no basta la igualdad ante la ley por la que las mujeres han luchado y han conquistado, pues existe una cultura sexista y androcéntrica que se resiste a incluirlas, las medidas de discriminación positiva o Ley de Cuotas, se constituyen en mecanismos transitorios por los cuales la ley presiona los cambios culturales para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.

Sí, las mujeres tienen suficientes razones para desear ocupar los lugares en donde se toman las decisiones que afectan sus vidas, las de sus hijos/as, las del país y del planeta. Los hombres tienen el poder y lo ejercen; las mujeres que acceden a él logran cierta influencia o poder residual, porque han sido educadas en el no poder, se ha interiorizado la dominación, o como lo plantea Carmen Alborch: “La identidad del varón se estructura en torno a la figura de los mandatos del héroe, mientras que la heroína femenina es la gran cuidadora” (Alborch, 2002: 14). Las mujeres son más del 50% de la población, la tasa de escolaridad de ellas es equivalente a la de los hombres, y hay más mujeres que hombres estudiando en las universidades colombianas.

Hoy, más que nunca, las mujeres están preparadas para asumir nuevos retos; sin embargo, hay diversas posturas frente al posicionamiento femenino, no sólo por parte de los hombres. El debate al interior del movimiento social de mujeres es dinámico y las posturas, diversas. Algunas mujeres se resisten a participar en el poder y lo asumen como una cooptación al poder masculino; otras desean participar con propuestas transformadoras y nuevas reglas del juego, y otras aspiran al ejercicio del mismo bajo los viejos esquemas. Estas diversas posiciones no son más que el reflejo de la transición y expresión de los cambios sociales vividos, o mejor, soñados.

La participación equitativa de las mujeres en el poder, como se da hasta el momento, es una tendencia, no una realidad. No conocemos un Estado en el cual no prime la dominación masculina. De ahí que a muchas mujeres no les guste el poder, pues no lo han ejercido; si lo conocen es por sus efectos. Otras quieren ejercerlo con el único modelo que conocen, el patriarcal (en donde el hombre es el centro, medida y valor de todas las cosas y la mujer tiene una situación asignada de inferioridad) y las más osadas intentan recrear otras formas de liderazgo, descolonizar el imaginario, plantear un ejercicio del poder con normas claras y justas.

Muchas feministas opinan que participar en propuestas de poder al estilo tradicional no es otra cosa que abrirse a la aculturación, entendida como el proceso mediante el cual un individuo o grupo de personas (en este caso las mujeres), adquieren las características culturales de otro grupo (en este caso los hombres). Algunas teóricas como Estella de Diego afirman que hay un proceso de masculinización de las mujeres (Diego, 1992). Una mínima observación etnográfica, dice, nos llevaría a observar, en las mujeres políticas, el uso sistemático de trajes de chaqueta y pantalón o falda (estilo sastre), que es lo más

parecido a los trajes masculinos. Y en este caso, corresponde experimentar los efectos de este modelo a las mujeres pioneras que, como tales, son objeto de todas las miradas.

Estudios realizados como el de María Antonia García de León (2002), se encontró que todas las mujeres que llegaron a puestos de poder tuvieron que trabajar diez veces más que los hombres en el ámbito laboral, y algunas, sacrificar su condición femenina –caso de la maternidad– por dar respuesta a lo laboral.

Esta autora señala cómo estas élites femeninas soportan la vivencia de contradicciones tanto en su condición social como en su identidad, al carecer por completo de modelos femeninos previos (madres no profesionales y no empoderadas). Estas mujeres han tenido que construir sus propios caminos, construirse nuevos modelos sociales de existencia. Como vemos, nos encontramos frente a un fenómeno social complejo con repercusiones en la construcción de las nuevas identidades de género, femenina y masculina.

El feminismo no propone que se elija a mujeres que no estén preparadas. Lo que se quiere es que, entre un hombre y una mujer con calidades similares, se opte por ella hasta llegar a la paridad en el ejercicio del poder.

Pero las mujeres no sólo piden la igualdad de derechos. Ellas quieren integrar lo que el patriarcado ha desintegrado. No quieren separar el mundo privado del público, ni su vida profesional de su vida familiar.

Es claro que con pocas mujeres en la política, se verán más cooptadas y aculturadas a las formas y ejercicio del poder masculino. Con muchas mujeres se podrá pensar en un cambio en el ejercicio y formas de hacer política.

La dominación masculina es una forma ingeniosa de colonización interior más resistente que cualquier tipo de segregación y más rigurosa y tenaz que la estratificación de clases. Aún cuando hoy en día resulte casi imperceptible, el dominio sexual es tal vez la ideología que más profundamente se halla arraigada en nuestra cultura por cristalizar en ella el concepto más elemental del poder.

M. Aubry (ex-ministra francesa) señalaba:

En política como en el resto de esferas las mujeres molestan porque dicen lo que piensan más fácilmente y más directamente. En un medio en que la gente pasa mucho tiempo divagando, eludiendo las cosas, mejorando las relaciones entre unos y otros, es verdad que las mujeres molestan porque no dudan en plantear los debates mientras que los hombres dudan en hacerlo para no crear oposición” (citada en García de León, 2002: 211).

En ésta misma línea que pretende develar los diferentes comportamientos en política, desde la perspectiva de género, Victoria Camps señala que existen tres rasgos arquetípicos del comportamiento masculino en los partidos políticos: el organizacionismo (perderse en la organización del partido, que es una forma de perderse en el mundo), el formalismo (el discurso hueco en las reuniones interminables) y las medias verdades (1998: 99).

Pero no sólo en el ambiente político y partidario se dan diversas percepciones entre hombres y mujeres. Las mujeres no se presentan en mayor número a los cargos por un sentido práctico de la vida: no perder el tiempo en reuniones soporíferas que no solucionan nada; la masculinización de la gestión conlleva a veces un derroche de tiempo sobre problemáticas que no aportan soluciones; la no aceptación de cargos y las renunciaciones que se producen se explican por el rechazo a participar en una lucha en claves masculinas.

Por lo tanto, es necesario rescatar el horizonte político ya trazado por el movimiento social de mujeres, en un marco ético, estético, político y social de un nuevo paradigma, que las llevó a plantear en 1995: “La ética para el próximo milenio, tiene como condición fundamental construir nuevas identidades femeninas y masculinas, el compromiso de eliminar la guerra y la violencia como modo de enfrentar los conflictos; la recuperación de la relación respetuosa con la naturaleza, a partir de la cosmovisión de lo femenino. La adquisición de la diferencia como requisito para la igualdad política y económica; el respeto de la diversidad cultural, étnica, religiosa y de opinión sexual, para el logro de la equidad humana; el desarrollo creativo que permita la reconstrucción de modelos económicos basados en el consumismo y la posesión del dinero como valor sagrado y la redefinición del sentido de lo público y lo privado, de tal forma que ambos espacios sean permeados entre sí (en: “‘Lo Posible...Lo realizable` [...]”, 1995).

Considero que la igualdad es rentable y he comprobado a través de la investigación y el desarrollo de esta monografía que los países que protegen los derechos de las mujeres e incrementan su acceso a los recursos financieros y a la escolarización padecen menor corrupción y logran un crecimiento más rápido que aquellos que no lo hacen. Igualmente en los Estados con menor discriminación

femenina en áreas como la educación, la salud y el derecho a la propiedad, se registra menor mortalidad y malnutrición infantil. Aunque el crecimiento económico contribuye a mejorar la igualdad entre los sexos, es necesario, por parte de los gobiernos, el impulso de otras medidas complementarias contra la desigualdad.

Porque creo que “a situaciones desiguales corresponden soluciones desiguales”, se impulsa la Ley de Cuotas, porque además, como lo han planteado las Naciones Unidas, si se mantiene el ritmo de crecimiento anual (1 al 2%) de mujeres que llegan a cargos de dirección, la participación política de las mujeres a escala mundial se daría en paridad tan sólo en 400 años.

#### **4. RECOMENDACIONES**

El actual escenario laboral - configurado por la intersección de la sociedad del conocimiento, la crisis del paradigma de empleo de masas, estable y previsible y la integración definitiva y creciente de la mujer - no sólo plantea el riesgo de la obsolescencia vertiginosa de conocimientos y ocupaciones sino el desafío de la generación del propio empleo. Ambas condiciones impactan en la construcción de la identidad colectiva e individual porque la cantidad y calidad del empleo del que dispone una sociedad determina su grado de inclusión y equidad y porque el trabajo incide de manera determinante en la formulación y concreción del proyecto de vida de las personas.

Desde la dimensión colectiva, la generación de condiciones para que hombres y mujeres puedan satisfacer su derecho a un trabajo decente es un elemento esencial tanto para la competitividad y la productividad como para la lucha contra la pobreza.

Desde la dimensión individual, para poder enfrentar la contracción del empleo, los cambios constantes en los contenidos y la manera de hacer las cosas, la incertidumbre y los actuales requerimientos del mundo laboral, las mujeres necesitan realizar esfuerzos constantes y adicionales de aprendizaje, de identificación de oportunidades y recursos así como de un alto grado de autonomía. Para ello tienen que conocerse a sí mismas y a la realidad en la que están insertas, reconocer y valorar las propias capacidades y limitaciones y hacerlo en relación con las exigencias, características y perspectivas de inserción y desarrollo laboral que el entorno económico y social ofrece.

Reconocer que, para el acceso al trabajo así como para la inclusión social, se requiere de un abanico amplio de competencias personales y sociales no implica de ninguna manera responsabilizar o culpabilizar a quienes carecen de ellas y exonerar al sistema y a las políticas socioeconómicas de su papel y responsabilidad en la habilitación de oportunidades. Por el contrario, plantea la necesidad de considerar como un conjunto articulado e interdependiente al proceso de ajuste entre el logro de un desarrollo sostenible e incluyente, las nuevas condiciones y exigencias de la producción y las necesidades y capacidades de varones y mujeres. Esta confluencia conduce y refiere a las políticas de formación para el trabajo porque ellas tienen la responsabilidad de constituirse en el punto de encuentro, el espacio de articulación, entre las necesidades y posibilidades del sistema productivo y de quienes producen, varones y mujeres. Por ello, y con más intensidad que nunca, la formación profesional y técnica es un derecho humano fundamental y un elemento esencial en el trabajo, con un papel determinante en la configuración de un entorno que lo haga posible. No habrá trabajo sin democracia, justicia, equidad social y participación ciudadanía. Y no habrá nada de esto sin educación y formación para el trabajo.

Las políticas de formación no pueden por sí solas generar empleo, pero tienen la potencialidad de gestionar, mediante un enfoque integrador y sistémico, los conocimientos, esfuerzos y recursos de los distintos actores e instancias que confluyen en su generación y, ante todo, pueden y deben apoyar a las personas para que pasen del estatus de sujetos pasivos - dependientes de una intervención externa que los acerque a una oferta de trabajo cada vez más escasa - a sujetos activos, detectores y constructores de oportunidades.

Para ello es necesario:

- Interactuar con el entorno productivo y social para, que atendiendo a sus señales y requerimientos adecuar y fortalecer la calidad de la oferta formativa, haciendo que los trayectos ocupacionales sean pertinentes y eficaces para incrementar la productividad y competitividad y mejorar las condiciones de empleo de las mujeres.
- Colocar el foco en la mujer que aprende para: concebirla como un ser integral, situada y condicionada por su género y su realidad social y económica que se vale de capacidades y vivencias, conocimientos, sentimientos y valores a partir de los cuales puede cambiar y mejorar sus condiciones de inserción social y laboral mediante estrategias individuales y colectivas. recuperar y fortalecer en los trayectos formativos
- Desarrollar en las mujeres que desean interactuar en la vida pública a alto nivel, competencias que trasciendan y atraviesen diversos desempeños a lo largo de la vida y en distintos campos ocupacionales.
- Revisar las metodologías y prácticas para hacer de la formación un instrumento de expansión de las oportunidades de mujeres y varones y de mejoramiento de la equidad, eliminando barreras y mensajes explícitos y ocultos que limitan las reales potencialidades de los sujetos.
- Potencializar la autoconfianza en la mujer para lograr un mayor empuje en sus decisiones y modelo de trabajo.

Desde este enfoque el diseño y la gestión de las políticas de formación para el trabajo deberían orientarse a:

- Hacer de la calidad y la equidad de género un nexo crucial, un "binomio inseparable"
- Incorporar la formación para la empleabilidad de la mujer y la ciudadanía y la perspectiva de género como enfoques interdependientes y transversales.

La adopción de estas dos grandes premisas faculta la atención, de manera integral y articulada, de las condiciones y los requerimientos de competencias del mercado actual de trabajo y de las personas; de las características y demandas de los nuevos perfiles ocupacionales y de las necesidades de valorización, desarrollo y fortalecimiento de las capacidades individuales.

Para ello se hace necesario revisar y reformular desde estos enfoques los diversos componentes y dimensiones del quehacer formativo.

La mujer en la región comunera, es de tipología sumisa, por tal razón priman la autocompasión y la subordinación en la toma de decisiones y en la manera de ejercer sus funciones en el medio laboral, en virtud de lo anterior, se deberá promover un modelo para romper paradigmas por parte del género femenino en la provincia, donde se despierten los sentidos, las aptitudes y se fortalezcan, para lograr incursionar en el medio laboral y una igualdad de género.

Otras recomendaciones para aumentar la conciencia de género son:

- ✓ **Compromiso con la igualdad y la promoción de la sensibilidad de género.** Es el primer requisito, destinado a un cambio en la cultura institucional con una mayor sensibilidad respecto a género; si el cambio ha de ser significativo y tener peso, los niveles más altos de la dirección de la institución pública deben asumir este compromiso.
- ✓ **Saber escuchar y tener sensibilidad.** Escuchar los puntos de vista tanto de hombres como de mujeres, estar atento a las discusiones de género que tienen lugar en la institución, evitar imponer puntos de vista y actitudes.
- ✓ **Legitimizar el debate sobre género.** Lo cual implica convertir la concientización de género en un objetivo estratégico de la institución,

mediante la capacitación de todo el equipo de trabajo, asegurando los recursos adecuados para el trabajo en género.

- ✓ **Que el motor del cambio sea el diálogo, no la confrontación.** El diálogo está dirigido a explorar las posiciones de todos los implicados, a crear consenso, a comprender la resistencia y las razones para la misma. Necesita tiempo para desarrollarse y madurar, cuesta dinero, requiere transparencia, compartir experiencias, tener predisposición para el aprendizaje mutuo y evitar el lenguaje confuso o la jerga excluyente.
- ✓ **Transparencia en la comunicación.** El diálogo transparente y honesto sobre la dinámica interna de género de la institución pública –entre todas las áreas y departamentos de la misma- es de importancia vital para todas las instituciones.
- ✓ **Lograr un cambio de actitud.** Los cambios formales y estructurales en una institución, tales como llegar a la paridad de género, son importantes pero no suficientes. Las instituciones están conformadas por individuos, de manera que es necesario cambiar el equilibrio de poder tanto a escala individual como institucional. Pero si el cambio toca creencias enraizadas y emociones fuertes nunca es fácil ni automático, por lo que es necesario resaltar los aspectos positivos y los beneficios para todos.<sup>19</sup>
- ✓ **Agentes de cambio.** El/la agente de cambio debe ser modesto/a (porque la tarea es ardua y difícil) y a la vez ambiciosa (o) (porque merece la pena luchar por esa meta), se recomienda considerar el recurso consultores/capacitadores para facilitar el cambio de actitud.

---

<sup>19</sup> Retomado y adaptado de Macdonald, Mandy, *género y cambio organizacional*..

- ✓ **Hombres y mujeres.** El debate de género deberá incluir una exploración de las diferencias masculinas/femeninas, sin restar poder a ninguna de las partes. Debería haber espacio para una cultura de respeto mutuo. Se recomienda incorporar temas de masculinidad en la capacitación de género.
- ✓ **Captar recursos.** El apoyo efectivo para el diálogo y el cambio requiere de recursos efectivos. Con frecuencia, el presupuesto es el punto donde se pone a prueba el discurso de la igualdad.
- ✓ **Paciencia, realismo y flexibilidad.** El trabajo en género es un proceso largo y a veces penoso. No se deberían abrigar expectativas irreales sobre cuán rápidamente se puede lograr el cambio. Se debe estar consciente de la carga adicional que implica el trabajo de género serio para las mujeres u hombres involucrados o responsables del tema en las instituciones, en términos de monitoreo, informes, capacitación, etc. Es necesario ser pacientes, capaces de aceptar fracasos y dudas<sup>20</sup>.
- ✓ **Aprendizaje y creatividad.** La creación de un espacio para la sensibilidad de género es un proceso de aprendizaje colectivo que requiere un enfoque innovador. Con ello se puede dar paso a un proceso participativo de aprendizaje, además de hacer uso de las estructuras ya existentes.

---

<sup>20</sup> Retomado y adaptado de Macdonald, Mandy, *género y cambio organizacional*..

#### **4.1 ANALICEMOS LA EQUIDAD DE GÉNERO EN LA ADMINISTRACION PÚBLICA**

- ✓ De los 1,371 millones de horas a la semana que la población Colombiana dedica a los quehaceres domésticos y al cuidado de los niños, 88% corresponde a las mujeres y 12% a los hombres<sup>21</sup>.
- ✓ Los hombres que desean pasar más tiempo con sus hijos, se ven encerrados e impedidos por los sistemas y expectativas laborales: Del 100% de personas que desempeñan actividades económicas, el 68% son hombres y el 32% son mujeres; de los varones, el 47.89% realizan exclusivamente trabajo extradoméstico.

Desarrollar políticas de equidad en la acción regular del Estado, significa permear toda la estructura de las instituciones públicas. No cabe duda que el discurso y la perspectiva han sido incorporados a las políticas de las instituciones, ya sean estas burocracias del desarrollo como el Banco Mundial, o las agencias de Naciones Unidas, los organismos gubernamentales de cooperación al desarrollo, así como las oficinas públicas de los gobiernos; es un hecho que los temas de la equidad entre los sexos están en la agenda nacional e internacional de los países, pero ¿hasta qué punto estas instituciones han cambiado sus propias prácticas?

La incorporación real de la equidad entre hombres y mujeres implica una transformación total de la práctica y la cultura institucional; al integrar esta perspectiva se transforma la racionalidad de las instituciones y la forma en que ellas abordan los problemas sociales. El resultado de este proceso es que estos asuntos ingresan a la agenda global como un tema cuya atención reorganiza las formas de trabajo, prioridades, estrategias, metas y objetivos de la institución, así como las relaciones entre las distintas instituciones del Estado, en ambos casos

---

<sup>21</sup> [www.dane.gov.co](http://www.dane.gov.co)

tanto al interior (política, cultura y normatividad institucional) como al exterior (políticas públicas) de las instituciones. Es pertinente recordar que género no tiene que ver sólo con las mujeres. Por lo tanto, elaborar políticas, planes o programas que incluyan a las mujeres, no significa automáticamente que se estén cuestionando los roles femeninos tradicionales.

Por el contrario, si esas políticas, planes o programas refuerzan estos roles e ignoran las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, pueden ser contraproducentes de cara a la equidad de género.

La forma de alcanzar la incorporación de esta perspectiva es a través de diversas acciones, tales como: modificar las leyes, normas, políticas y presupuestos; transformar los métodos de interpretación y análisis de los problemas sociales, la cultura institucional, así como las estructuras organizativas y procedimientos operativos en los poderes del Estado y en los ámbitos de gobierno nacional, departamental y municipal. Se trata de incorporar sistemática y regularmente políticas de equidad entre hombres y mujeres en todas las prácticas y actividades del país.

De tal forma, dicha perspectiva implica diseñar y establecer nuevos criterios para la definición de las políticas: el reto es visibilizar, contabilizar y hacer medibles las condiciones específicas de discriminación o subordinación que enfrentan algunas(os) en su cotidianidad, para modificarlas.

Uno de los fundamentos principales de la incorporación de la perspectiva de género, es darle a dicha transformación un carácter de cambio permanente en el tiempo para garantizar la equidad como una práctica habitual y cotidiana de las relaciones sociales.

Para la sostenibilidad de este compromiso, la voluntad de los distintos actores involucrados debe traducirse en varios requisitos:

- ✓ Demostración de una disposición al cambio, que se traduce en voluntad y compromiso político.
- ✓ Formulación de políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones equitativas.
- ✓ Desarrollo de instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar esta nueva perspectiva en la planeación, seguimiento y evaluación.
- ✓ Innovar en las estructuras administrativas y de gestión.
- ✓ Sensibilizar y capacitar sobre el impacto diferenciado de la gestión gubernamental, en hombres y mujeres.
- ✓ Disposición de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales internas, así como públicas de equidad de género.

Este es un proceso complejo que requiere aunar voluntades, activar mecanismos, ampliar las conciencias y establecer nuevos compromisos, como personas y como sociedad. El desafío no es menor, ya que convoca e interpela a todos y todas, en lo individual y lo colectivo.

Si la institucionalización de la perspectiva de igualdad de género implica una transformación total del ejercicio institucional, la transversalización, por su parte, es una estrategia dirigida a integrar esta perspectiva en *todos los aspectos* de una institución, es decir, en su misión, estrategias, programas, estructura, sistemas y cultura, en vez de mantener un programa separado. En este sentido, un *enfoque transversal* se refiere al proceso de analizar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas o programas, en cualquier área, para actuar en consecuencia.

El proceso de institucionalización incorpora a la práctica institucional la noción de cambio sostenido, por lo tanto no significa rigidez y prácticas fijas y predeterminadas, sino que alude a la flexibilidad de los sistemas y cultura laboral de las instituciones para incluir nuevos enfoques analíticos y rutinas metodológicas.

Para iniciar el análisis, es necesario reconocer que el conflicto central en las prácticas regulares de las instituciones públicas refleja un conjunto de intereses y expresa relaciones de poder. En consecuencia, el proceso de institucionalización de esta nueva perspectiva requiere la resolución de conflictos, el desarrollo de la cooperación y el establecimiento de la consulta y la negociación como mecanismos operativos entre las y los actores relevantes a distintos niveles. Por lo anterior, se requiere identificar las oportunidades y resistencias, tanto en los servicios, productos y prácticas visibles de las instituciones, como en los valores y motivaciones no visibles o no explícitos que determinan y dan forma a las prácticas, servicios y/o productos de una institución.

La incorporación de la perspectiva de igualdad de género de manera transversal en la corriente principal del trabajo que se realiza en una institución pública como una alcaldía municipal, implica tanto un proceso técnico como político, que demanda cambios en los distintos niveles de acción y decisión. Esto significa que para alcanzarla se requieren cambios en las estructuras institucionales y nuevas formas de pensar que se reflejen, entre otras cosas, en: los objetivos, la definición de las agendas de trabajo, el diseño, instrumentación, seguimiento y evaluación de los proyectos y programas, el destino de los recursos, las prácticas presupuestarias, los mecanismos de reclutamiento y la capacitación del personal.

En los últimos años, ha aumentado la preocupación por incrementar los niveles de equidad entre hombres y mujeres en la planificación y ejecución de las políticas globales y sectoriales, pero se ha estudiado muy poco la relación entre la

modernización del Estado y las inequidades de género. El trabajo desarrollado se ha centrado en incorporar esta perspectiva en el ámbito de las políticas públicas (ley 501 de 2000).

Se debe reconocer que la conexión entre la perspectiva de género y los programas de modernización del Estado no ha formado parte de la discusión internacional sobre la búsqueda del nuevo Estado, lo cual constituye un punto focal de cambio. La perspectiva de género en la definición del nuevo rol y funciones del Municipio trata de encontrar de qué forma éste puede responder mejor a las condiciones y necesidades de la sociedad a la que sirve, y aportar a su desarrollo, a partir de las capacidades con que cuenta. Las decisiones difícilmente serán apropiadas o correctas si no toman en cuenta los roles reales de mujeres y hombres como actores sociales y económicos, el tipo y nivel de las desigualdades existentes y las condiciones, necesidades y potencialidades reales de la mitad de su población: las mujeres.

Así, la existencia de factores diferenciales entre los sexos, presentes en lo interno de las instituciones públicas y en la sociedad, se convierten en obstáculos para el logro de los objetivos de cambio buscados en cualquier proceso de modernización del Estado y revisión de su cultura institucional, con miras a lograr una mayor equidad entre hombres y mujeres. En este sentido, la identificación de estos factores y su corrección adquieren cada vez mayor importancia para asegurar el éxito de los procesos de modernización del sector público.

Si bien los datos presentados en el capítulo 2, describen un panorama acerca de la difícil relación entre las mujeres y la política local en nuestro país, se requiere avanzar en un intento de explicación de las causas que llevan a que esta situación se presente. El objetivo de estas reflexiones es establecer puntos de debate e intercambio para construir interpretaciones y respuestas más acertadas que abran el camino a las mujeres políticas en su intento por conquistar este ámbito.

La revisión de literatura sobre otros países de América Latina, permite advertir ciertas similitudes en la forma en que se construyen la relación entre las mujeres y la política en la región, una de ellas la resistencia de esta esfera a incluir más mujeres. Esta afirmación se sustenta en la persistencia de una baja presencia de mujeres en los gobiernos locales. A pesar de las tendencias descentralizadoras de las décadas de los ochenta y los noventa que buscaban regímenes políticos más inclusivos, entre otras cosas, las barreras que impiden que las mujeres participen en mayores porcentajes en la esfera de decisión política todavía no han sido derrumbados.

En este sentido, los datos nos muestran la necesidad de implementar medidas dirigidas particularmente a superar las barreras que la política erige frente a las mujeres; pero también nos muestran la necesidad de revisar que están haciendo las mujeres en competencia política que no les permite tener el mismo éxito de sus pares masculinos. Alguna literatura feminista ha descrito de forma muy precisa como de partida lo político y la política fueron ámbitos creados por los hombres y para los hombres: la voz de las mujeres nunca se tuvo en cuenta en la construcción de debate público ya que no se consideraba que tuviera las condiciones para hacerlo.

Las mujeres que se rebelaron contra esta distinción entre los papeles cumplidos por hombres y mujeres en la sociedad tuvieron que jugar en un campo masculino con reglas masculinas. De allí que capacidades y destrezas tradicionalmente consideradas como "femeninas", no sean apropiadas para entrar en la competencia política. En el proceso de socialización diferenciado para hombres y mujeres no se ha considerado importante que las mujeres dominen el uso de la palabra o conozcan de asuntos de debate público, adicionalmente a la asociación que se ha hecho de la política con la corrupción y la falta de ética, hace que la relación entre las mujeres y la política sea por lo menos compleja. Algunas

mujeres sin embargo superan estas barreras de entrada, logran trascender la feminidad tradicional y se lanzan a competir en la arena política.

En muchas de ellas se distinguen algunas características particulares que determinan su relación con la política

1. La mayoría de las mujeres que entran a competir por un cargo público lo hacen luego de haber realizado algún tipo de trabajo organizativo o comunitario lo que les deja aprendizajes útiles para desempeñarse en la política. Este primer ámbito de lo público que conquistan (comunitario u organizativo) se vuelve una esfera de socialización política que suple las carencias que se traen de una socialización femenina tradicional.

2. Algunas investigaciones han establecido que la razón de esta entrada a lo público a través del trabajo comunitario u organizativo es que desde muchos puntos de vista es una extensión de las tareas que socialmente se han relacionado con lo femenino. Sería una extensión de sus roles ya que la realidad social de desempleo, carencia de servicios públicos, crisis alimentaria y otros problemas sociales tocarían directamente la vida diaria de las mujeres y las llevaría a una situación en que deciden superar las fronteras de su actividad cotidiana para salir a protestar o a organizarse y así tratar de dar solución a ellos

3. Esta particular forma de ejercicio público para algunas implica el reconocimiento de las comunidades o la consolidación de un capital político que conduce a algunas a tomar la decisión de lanzarse a competir en elecciones en muchos casos al Concejo Municipal y otras a la Alcaldía. Para algunas los recursos, discursos y estrategias que utilizan difieren de la tradición masculina sin querer decir con ello que su condición de mujeres las hace esencialmente distintas en la práctica política, sino que no están en las mismas condiciones que sus pares varones por ello tienen que adecuar métodos distintos.

4. En ciertos casos el desconocimiento de las dinámicas o los procesos que se llevan a cabo en los cargos de elección hacen que las mujeres se decepcionen o desilusionen de la esfera ya que en muchos casos no puede llenar las expectativas propias y de sus comunidades de apoyo, no logran los recursos u oportunidades para llevar a cabo las obras o programas que tenía la intención de formular, ya por trabas propias de la administración pública, por falta de apoyo político de sus pares masculinos o porque no es posible desarrollarlos en el cargo al que accedió. Este desencuentro las separa también de sus comunidades de apoyo que sienten que una vez que las personas entran a la política "no cumplen sus promesas".

5. De otro lado, para la mayoría de las mujeres el hecho de obtener un reconocimiento público no se traduce en una redistribución del trabajo doméstico o de su trabajo productivo. Por ello en algunos casos la política y la vida personal de las políticas son mutuamente excluyentes y ellas terminan optando por la vida privada, decisión en donde pesan los elementos de la construcción femenina tradicional.

## BIBLIOGRAFIA

Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI)/Servicio Nacional de la Mujer Chile (SERNAM) (a), Guía para utilizar indicadores de género, Santiago de Chile, 1998.

Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI)/Servicio Nacional de la Mujer Chile (SERNAM) (b), Manual para proyectos: Por qué y cómo utilizar indicadores de género, Santiago de Chile, 1998.

ALFARO, Cecilia, et al., Si lo organizamos lo logramos, Serie Hacia la Equidad, Planificación de Proyectos desde la Equidad, UICN, Costa Rica, 1999.

ASTELARRA, Judith, "Políticas de igualdad de oportunidades", en Grupo Educación Popular con Mujeres, Feminismo en transición, México, 1998.

BARRIG, Maruja, y Andy Wehkamp, Sin morir en el intento: Experiencias de planificación de género en el desarrollo, NOVIB, Perú, 1994.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Indicadores de género para el seguimiento y la evaluación del programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001 y la Plataforma de Acción de Beijing, Naciones Unidas, Santiago de Chile, 1999.

Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer, Boletín del Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, mayo 2005

COOPER, Jennifer (a), Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para la investigación de casos en el ámbito laboral, PUEG, México, 2001.

COOPER, Jennifer (b), Sexualidad y género en el ámbito laboral. Atracción, emociones, discriminación y respeto, PUEG, México, 2001.

Cooperación Técnica Alemana (GTZ), Gerencia de Recursos Humanos y Equidad de género en la Administración pública, Nicaragua, 2002.

Coordinadora de ONGD de la Comunidad Autónoma Vasca, Guía para alfabetizarse en género y desarrollo, UNFPA, Bolivia, 1995.

DIF-UNICEF, La perspectiva de género: Una herramienta para construir Equidad entre mujeres y hombres, México, 1998.

Federación Colombiana de Municipios, Número 12, Noviembre de 2005

Federación Colombiana de Municipios, Número 17, Noviembre de 2006

GUZMÁN, Virginia, La institucionalidad de género en el Estado: Nuevas perspectivas de análisis, CEPAL, Santiago de Chile, 2001

HEDMAN, Birgitta, et al., Estadísticas de género una herramienta para el cambio, Statistics Sweden, Suecia, 1999.

HOFBAUER, Helena, et al., (b), Presupuestos sensibles al género: Conceptos y elementos básicos, SSA, México, 2002.

HOLA, Eugenia, y Rosalba Todaro, Los mecanismos del poder: hombres y mujeres en la empresa moderna, Centro de Estudios de la Mujer, Chile, sin año.

LEÓN, Magdalena, “El género en la política pública de América Latina: Neutralidad y distensión”, en Análisis Político, Núm. 20, Bogotá, Colombia, 1993.

MACDONALD, Mary et al., género y cambio organizacional. Tendiendo puentes entre las políticas y la práctica, Real Instituto para el Trópico, Ámsterdam, 1997.

Ministerio de Gobierno, Constitución Política Colombiana 1886

Ministerio de Gobierno, Constitución Política de Colombiana, 1991

Ministerio del Interior y de Justicia de Colombia

PROEQUIDAD/GTZ/DINEM, género y cambio en la cultura organizacional, s.e., Santa Fe de Bogotá, Colombia, 2000.

PROYECTO PROEQUIDAD, Herramientas para construir Equidad entre las mujeres y los hombres, Santa Fe de Bogotá, Colombia, 1995.

Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia, La perspectiva de género: una herramienta para construir Equidad entre mujeres y hombres, DIF/UNICEF,

TAMAYO, Giulia, Desarrollo institucional desde una perspectiva de género: Hacia una transformación totalizante, OXFAM, Reino Unido e Irlanda, Oficina Regional Andina, Lima-Perú, 1995.

VALLVÉ, Claudia, y Gemma Tubert (a), Guía de Desarrollo de Acciones Positivas, EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer, Instituto Andaluz de la Mujer, España, 1996.

[www.derechoshumanos.gov.co](http://www.derechoshumanos.gov.co)

BELTRÁN, Arlette, “Análisis del presupuesto público con enfoque de género”, en

[www.docentes.up.ed.pe](http://www.docentes.up.ed.pe)

TAMAYO, Giulia, “La maquinaria estatal, ¿puede suscitar cambios a favor de las mujeres?”, en [www.flora.org.pe](http://www.flora.org.pe)

COOK, Michael, “Gender equality. The right thing for business”, en

[www.worldbank.org](http://www.worldbank.org)

“Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer”, en [www.un.org](http://www.un.org)

Algunas páginas con información sobre los temas tratados en este texto:

[www.undp.org/unifem/](http://www.undp.org/unifem/)

[www.eclac.cl/mujer](http://www.eclac.cl/mujer)

[www.emakunde.es](http://www.emakunde.es)

[www.worldbank.org/gender/](http://www.worldbank.org/gender/)

[www.gtzgenero.org.ni/](http://www.gtzgenero.org.ni/)

[www.prigepp.org/](http://www.prigepp.org/)

[www.sernam.co.cl/](http://www.sernam.co.cl/)

[www.kit.nl](http://www.kit.nl)

## **ANEXOS**

**ANEXO A**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA PÚBLICA  
FORMULARIO PARA RECOLECTAR INFORMACION DE LOS MUNICIPIOS  
QUE CONFORMAN EL NUCLEO PROVINCIAL COMUNERO**

Estamos desarrollando un estudio a los municipios que conforman el Núcleo Provincial Comunera. Le solicitamos amablemente su colaboración respondiendo el presente cuestionario:

Municipio: \_\_\_\_\_ Fecha : \_\_\_\_\_

Nombre \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ Alcalde(sa): \_\_\_\_\_

Número total de empleados: Hombres \_\_\_\_\_ Mujeres \_\_\_\_\_

Número de dependencias : \_\_\_\_\_

Número de Institutos descentralizados: \_\_\_\_\_

Número de empleados con cargos directivos: Hombres \_\_\_\_\_ Mujeres \_\_\_\_\_

Desarrolle el siguiente cuadro de acuerdo con los parámetros cuestionados:

Nombre del cargo directivo (jerárquicos)	Perfil académico de sus ocupantes	Perfil requerido para el cargo	Salario	Tipo de vinculación	Sexo	
					H	M

Cantidad de Concejales que conforman el Cabildo Municipal: Hombres \_\_\_\_\_  
 Mujeres \_\_\_\_\_

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

## ANEXO B

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA PÚBLICA  
FORMULARIO PARA ENTREVISTAR A LAS MUJERES SOBRESALIENTES EN  
LA ADMINISTRACION PUBLICAEN EL NUCLEO PROVINCIAL COMUNERO**

Estamos desarrollando un estudio a los municipios que conforman el Núcleo Provincial Comunera. Le solicitamos amablemente su colaboración respondiendo el presente cuestionario:

Municipio: \_\_\_\_\_ Fecha :  
\_\_\_\_\_

Nombre:  
\_\_\_\_\_

Cargo de la entrevistada:  
\_\_\_\_\_

1. Como se ha sentido como figura pública a través del desarrollo de sus funciones en la administración Municipal?
2. Ha sentido en algún momento discriminación por ser mujer?
3. Sus planes, proyectos y/o trabajos tienen la misma aceptación por parte de la comunidad y de sus compañeros de trabajo, como si se tratase de un hombre?

4. Considera que es más difícil llegar a un cargo de jerarquía a nivel municipal siendo mujer? Si, no y porque?
5. Dé su concepto respecto de la participación de la mujer en cargos públicos que ostenten poder.
6. En su municipio se cumple la ley de cuotas?

MUCHAS GRACIAS

**ANEXO C**

**LEY 581 DE 2000**  
(mayo 31 de 2000)