

La política pública de mujer y equidad de género en lo económico y laboral: Análisis de la implementación del plan de igualdad de Oportunidades 2010-2019.

Eje Trabajo Digno y Remuneración Equitativa

Margy Liliana García Cano

Trabajo de grado para optar al título de Magister en Derechos Humanos

Directora:

Lucía Andrade Manjarrés

Magister en Igualdad y Derechos Humanos

Universidad Industrial de Santander

Facultad de Ciencias Humanas

Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Maestría en Derechos Humanos

Bucaramanga

2021

Dedicatoria

A Dios por iluminarme y fortalecer mi espíritu para emprender este camino hacia el éxito; a mi familia por todo el apoyo brindado durante mi carrera universitaria; a mis padres fuente de motivación y alegría, a mi esposo por ser mi gran apoyo en todos los momentos de mi vida personal y profesional, y a mi hija por ser el motor que me lleva a superar todos los retos que se presentan en mi camino.

Margy Liliana

Agradecimientos

La autora expresa sus agradecimientos:

A la **UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER**, su cuerpo administrativo y docente especializado, por brindarnos los conocimientos necesarios, para el desarrollo intelectual y moral como parte fundamental de la formación académica.

A la **Mg. LUCÍA ANDRADE MANJARRÉS**, docente tutor de la Universidad Industrial de Santander, por su dinamismo e interés en la elaboración de la presente investigación.

A la **GOBERNACIÓN DE SANTANDER**, su personal administrativo, operativo, funcionarias de la administración departamental, líderes sindicales y líderes sociales por la colaboración prestada en el desarrollo de la presente investigación.

A **TODAS AQUELLAS PERSONAS** que brindaron su asesoría académica durante el transcurso de la formación profesional y la realización del proyecto de grado para optar el título de Magister en Derechos Humanos.

Tabla de Contenido

Introducción	13
1. Objetivos	17
1.1 Objetivo general	17
1.2 Objetivos específicos	17
2. Marcos de referencia	18
2.1. Antecedentes	18
2.1.1. Antecedentes Internacionales	18
2.1.2 Antecedentes Nacionales	19
2.1.3. Antecedentes Regionales	21
2.1.4. Marco Contextual	28
2.2 Marco legal	29
2.3. Marco teórico	34
2.3.1. Discusiones sobre Políticas públicas y Políticas Públicas de género	34
2.3.2. Precisiones sobre la Equidad de género	37
2.3.4. Las relaciones asimétricas de poder	39
2.3.5 La autonomía de la mujer	40
2.3.6. Empoderamiento de la mujer como principio de equidad de género	42
2.3.7. Objetivos de desarrollo del Milenio y objetivos de desarrollo sostenible.	43
2.3.8. El consenso de Montevideo y la equidad de género	46

3. Diseño Metodológico	47
3.1 Tipo de Investigación	47
3.2 Enfoque metodológico	48
3.3 Método de Estudio	50
3.4 Población y Muestra	51
3.4.1 Población	51
3.4.2 Muestra	51
3.5 Instrumentos de recolección y análisis de información	52
3.5.1 Instrumentos de recolección de información	52
3.5.2 Análisis de la información	54
3.6 Ajustes metodológicos	54
4. Analizando el eje trabajo digno y remuneración equitativa en la política pública de equidad de géneros del Departamento de Santander	56
4.1 Participación de las organizaciones de mujeres en la formulación e implementación de la Política Pública de Equidad de Géneros eje trabajo digno y remuneración equitativa.	56
4.2 Análisis de las acciones dispuestas en la política pública de equidad de géneros eje trabajo digno y remuneración equitativa y su plan de acción	61
5. Efectividad de la Política Pública de Equidad de Género en lo Económico – Laboral	69
5.1 Entrevista a Secretarías de Despacho de la Gobernación de Santander	69
5.2 Entrevista a Líderes sindicales de la gobernación de Santander	77

5.3 Encuesta a mujeres vinculadas a la gobernación de Santander	81
5.4 Encuesta socioeconómica a mujeres en el Dpto. de Santander	98
5.4.1 Caracterización	99
5.4.2 Distribución de tareas en el hogar	107
5.4.3 Inclusión laboral	112
5.5 Análisis bivariado alrededor de la implementación efectiva de la PPMYEG en el PDD en lo económico y laboral	121
5.5.1 La creación de la Secretaría de la Mujer es un escenario de gran importancia para la garantía de los derechos de las mujeres y lo establecido en la PPMYEG en lo económico y laboral	128
6. Conclusiones	130
7. Recomendaciones	134
Referencias Bibliográficas	135
Apéndice	142

Lista de Tablas

Tabla 1. Contrastación entre las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades y de la política pública de equidad de género	50
Tabla 2. Avances logrados en cuanto a las reivindicaciones de las mujeres	95

Lista de figuras

Figura 1. Aspectos relevantes de la equidad de géneros	26
Figura 2. Porcentaje de mujeres encuestadas por rango de edad	65
Figura 3. Porcentaje de mujeres encuestas por estado civil	66
Figura 4. Porcentaje de mujeres encuestas por escolaridad	66
Figura 5. Porcentaje de mujeres encuestas que están estudiando en la actualidad	67
Figura 6. Porcentaje de mujeres encuestadas por tiempo de vinculación	68
Figura 7. Porcentaje de mujeres encuestas por Cargo que desempeñan	68
Figura 8. Porcentaje de mujeres encuestas por jefe inmediato hombre	69
Figura 9. Porcentaje de mujeres encuestas por clima laboral con jefe hombre	69
Figura 10. Porcentaje de mujeres encuestas por diferencias asimétricas de poder jefe hombre- mujer	70
Figura 11. Porcentaje de mujeres encuestas por política promoción igualdad de género en Gobernación	71
Figura 12. Porcentaje de mujeres encuestas por diferencia salarial cargo del mismo	71
Figura 13. Porcentaje de mujeres encuestas por oportunidad de mejor cargo	72
Figura 14. Porcentaje de mujeres encuestas por su condición de mujer se ha visto...	73
Figura 15. Porcentaje de mujeres encuestas por clima laboral gobernación Didier Tavera	73
Figura 16. Porcentaje de mujeres encuestas por contratación de mujeres	74
Figura 17. Porcentaje de mujeres encuestas por participación de la mujer en la Administración Tavera	75
Figura 18. Porcentaje de mujeres encuestadas por lugar de residencia	78
Figura 19. Porcentaje de mujeres encuestadas por sector de residencia	79

Figura 20. Porcentaje de mujeres encuestadas por rango de edad	79
Figura 21. Porcentaje de mujeres encuestadas por número de hijos	80
Figura 22. Porcentaje de mujeres encuestadas por situación laboral	81
Figura 23. Porcentaje de mujeres encuestadas por formación académica	82
Figura 24. Porcentaje de mujeres encuestadas por ingresos	83
Figura 25. Porcentaje de mujeres encuestadas por aporte de recursos	83
Figura 26. Porcentaje de mujeres encuestadas por decisión de inversión	84
Figura 27. Porcentaje de mujeres encuestadas por tareas cotidianas en el hogar	84
Figura 28. Porcentaje de mujeres encuestadas por tiempo actividades personales	85
Figura 29. Porcentaje de mujeres encuestadas en ¿La pandemia ha significado una sobrecarga de actividades del hogar?	86
Figura 30. Porcentaje de mujeres encuestadas en ¿Se buscaron alternativas para mejorar la situación?	87
Figura 31. Porcentaje de mujeres encuestadas por iniciativa de emprendimiento	88
Figura 32. Porcentaje de mujeres encuestadas por apoyo entidades	88
Figura 33. Porcentaje de mujeres encuestadas por vinculación laboral	89
Figura 34. Porcentaje de mujeres encuestadas por barreras vinculación laboral	89
Figura 35. Porcentaje de mujeres encuestadas por tipo de barreras	90

Lista de Apéndices

	Pag.
Apéndice A. Entrevista estructurada a Secretarías de Despacho de la Gobernación de Santander	112
Apéndice B. Entrevista estructurada a líderes de organizaciones feministas del Departamento de Santander	113
Apéndice C. Entrevista a líderes de sindicatos de trabajadores de la Gobernación de Santander	114
Apéndice D. Encuesta a mujeres vinculadas laboralmente a la Gobernación de Santander mediante carrera administrativa u órdenes de prestación de servicios	115
Apéndice E. Entrevista semiestructurada a, lideresas sociales del Departamento de Santander	116
Apéndice F. Encuesta a mujeres de distintas condiciones sociales en el Dpto de Santander	117

Resumen

Título: La política pública de mujer y equidad de género en lo económico y laboral: Análisis de la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019. Eje Trabajo Digno y Remuneración Equitativa”^{1*}

Autor: Margy Liliana García Cano ^{2**}

Palabras Clave: Cargo de dirección, Equidad, Género, Igualdad, Ley de Cuotas, Poder de decisión, Política pública, Solidaridad de género

Descripción: •Analizar la implementación de PPMYEG y su PIO 2010-2019, eje trabajo digno y remuneración equitativa, permite visualizar el rol de la administración territorial en la construcción de una sociedad más incluyente, impulsando transformaciones sociales mediante programas y estrategias para la visibilización de la mujer como elemento fundamental en el ejercicio de cargos de dirección y poder de decisión.

La investigación exploratoria – descriptiva, se realizó, utilizando para recolección de información entrevistas a Secretarías de Despacho, líderes feministas y sindicales, así como encuesta a mujeres que laboran en la Gobernación de Santander y encuesta a 35 mujeres que habitan en el Departamento de Santander.

Los resultados de la investigación dejan ver que la PPMYEG y su PIO (en lo económico-laboral) están encaminadas al reconocimiento de la equidad de género, propendiendo por la transformación de estructuras-mandatos que perpetúan la discriminación de géneros; pero aún queda mucho por hacer para su materialización real y efectiva; no existe coherencia entre las metas de la PPMYEG trazadas en los PDD de los periodos estudiados; con las acciones ejecutadas hasta el momento; toda vez que no se desarrollaron aquellas verdaderamente útiles en la mitigación de las barreras que enfrentan las mujeres santandereanas para una inserción laboral en equidad y su participación y organización como líder política.

^{1*} Trabajo de grado

^{2**} Facultad de Derecho. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas. Director: Lucía Andrade Manjarrés. Magister en Igualdad y Derechos Humanos de la Universidad de Glasgow.

Abstract

Title: Public policy on women and gender equity in economic and labor issues: Analysis of the implementation of the Equal Opportunity Plan 2010-2019. Axis: Decent Work and Equitable Remuneration.³

Author: Margy Liliana García Cano⁴

Keywords: Management position, Equity, Gender, Equality, Quota Law, Decision-making power, Public policy, Gender Solidarity, Gender solidarity.

Description: - Analyzing the implementation of PPMYEG and its PIO 2010-2019, axis decent work and equitable remuneration, allows visualizing the role of the territorial administration in the construction of a more inclusive society, promoting social transformations through programs and strategies for the visibilization of women as a fundamental element in the exercise of management positions and decision-making power.

The exploratory-descriptive research was carried out using interviews to Office Secretaries, feminist and union leaders, as well as a survey to women who work in the Santander Government and a survey to 35 women who live in the Department of Santander.

The results of the research show that the PPMYEG and its PIO (in the economic-labor area) are aimed at the recognition of gender equity, tending towards the transformation of structures-mandates that perpetuate gender discrimination; but there is still much to be done for its real and effective materialization; There is no coherence between the goals of the PPMYEG outlined in the PDDs of the periods studied, with the actions executed so far, since those truly useful in mitigating the barriers faced by Santander women for an equitable labor insertion and their participation and organization as political leaders were not developed.

³* Degree work.

⁴ Law School. School of Law and Political Sciences. Director: Lucía Andrade Manjarrés. Master in Equality and Human Rights from the University of Glasgow.

Introducción

A partir de las manifestaciones de la Organización de las Naciones Unidas “ONU” con instrumentos como la CEDAW, además de otras convenciones y normativas producidas desde el Sistema Interamericano (OEA) que han sido acogidas por el Estado Colombiano y plasmadas en la Política Pública de Equidad de Género, regulada por la Ley 1434 de 2011 por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, creando la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia, se pretende brindar espacios más equitativos, mejorar sus condiciones de vida y garantizar sus derechos, para quebrar la resistencia que suscita la equidad de género.

No obstante, la resistencia social que suscita la equidad de género o la mayor presencia de la mujer en cargos de responsabilidad, aún es evidente sobre todo en la esfera pública (casos elección de Procurador General de la Nación, Contralor General de la República, Presidencias de las Altas Cortes) donde se limitan a dar cumplimiento a las disposiciones legales que le otorgan al menos un 33% de participación en cargos directivos o la integración de ternas para cargos de selección por parte del legislativo o el ejecutivo en la cual el cumplimiento de la ley se asume por el simple hecho de postulación más no así por su designación.

Si bien es cierto que con la Ley 823 de 2003 que estableció el marco institucional de las políticas y acciones por parte del gobierno colombiano para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado, la eficiencia y eficacia de la política pública de equidad de géneros arroja resultados positivos, tal y como lo refiere Proyectamos Colombia S.A.S. (2017) al dar cuenta del reporte de Función Pública a nivel nacional que “de las **1.430 entidades públicas**, (1.229 entidades locales -alcaldías,

gubernaciones, juzgados-, y 201 nacionales -Ministerios, Altas Cortes, Agencias del Estado-) el 42 % de los **cargos directivos y del máximo nivel en la toma de decisiones** son ocupados por mujeres”, aún persisten barreras que limitan su llegada a los altos cargos de poder (Proyectamos Colombia S.A.S., 2017).

La situación no es muy diferente para las mujeres que ingresan a la carrera administrativa y las que laboran en la modalidad de Contrato de Prestación de Servicio en la Gobernación de Santander en las que la dependencia de un superior está supeditada a la modalidad de contratación, la asignación de funciones, roles o tareas, individualización de salarios (premios, productividad, horas extras, presentismo), pérdida de estabilidad laboral, en detrimento de la condición de trabajador por razón de género.

Para ir derribando esas barreras, la mujer ha entendido que uno de los desafíos para alcanzar el objetivo del desarrollo humano y con ello la superación de las brechas de género en todos los ámbitos de la sociedad, es la educación, la cual constituye un elemento imprescindible para provocar el cambio en la vida privada y pública por su impacto en el desarrollo económico y social, además del propio desarrollo personal en relación con la igualdad de acceso a los recursos y servicios como educación, salud, cultura, empleo, responsabilidades y niveles de participación en el seno familiar, comunitario y sociocultural.

Esta realidad le ha llevado a levantar su voz a través de organizaciones feministas que propenden por el reconocimiento de sus derechos, así como la institucionalización de políticas públicas encaminadas a favorecer la equidad de género, como componente social fundamental con implicaciones en lo económico y laboral, y en el acceso a cargos de dirección en igualdad de condiciones (estabilidad, remuneración y poder de decisión).

El Departamento de Santander, tradicionalmente machista registra una de las tasas más altas de inequidad y desigualdad de género, tal y como lo reconoce un estudio de Lamus, Prada, y Moreno (2009) que, en cuanto a género, equidad y mercado laboral en Bucaramanga, del 82.67% de personas ocupadas laboralmente el 53.60% son hombres y el 46.40% son mujeres, en una ciudad en la que las mujeres constituyen el 51% del total de la población.

Desde estas consideraciones, y acatando las políticas públicas contempladas en la Constitución de 1991, así como la adhesión a tratados internacionales que propenden por la equidad de género (en lo económico-laboral), para dar un giro a esas tendencias a través del Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019, Eje Trabajo Digno y Remuneración Equitativa, como resultado de procesos de sinergia con la sociedad civil, en particular organizaciones sociales de mujeres del Departamento que incidieron en la construcción del Plan, aunado a la voluntad política del gobernante y ofrecer a la mujer alternativas reales de participación en el mercado productivo, de modo que funciones y roles que en nuestra sociedad aparecen como naturales, sean revertidos reconociendo a la mujer un nuevo rol social, cultural, político, laboral y económico.

Conviene advertir que, revertir la tradición machista del santandereano no es un proceso que se pueda desarrollar en los cuatro años de la administración departamental, pero si es un aporte significativo en ese proceso de aculturación, que desde el análisis de la Política pública de protección a la mujer y equidad de género frente a los derechos económicos y laborales en el plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019, puede visualizar un norte para las administraciones futuras, pero se requiere la vinculación de distintos frentes como la administración pública, los gremios, las organizaciones no gubernamentales, la academia, las organizaciones políticas para analizar, proponer y difundir estrategias de sensibilización social

que reconozca y valore el aporte de la mujer en los sistemas familiar, social, cultural, económico y productivo.

Al proponer analizar la implementación de la política pública de equidad de género en lo económico y laboral y plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019 eje trabajo digno y remuneración equitativa en el Departamento de Santander, la autora de la presente investigación, pretende no solo cumplir con un requisito académico de su profesionalización, sino también, como mujer evidenciar las brechas de género en los ámbitos económico y de ingreso al mercado laboral.

Esta mayor complejidad involucra igualmente la búsqueda de nuevas formas de participación de la mujer en el mercado laboral, productivo y político para el reconocimiento de la igualdad de oportunidades entre los distintos actores sociales y en la interlocución entre ellos, como eje fundamental para la construcción de la democracia y los derechos humanos.

Por lo anterior es de vital importancia, como primera medida identificar las acciones desarrolladas en la política pública y Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019 en el ámbito económico y laboral, encaminadas al reconocimiento de la equidad de género, y a su vez hacer el correspondiente análisis de la efectividad de esta Política Pública y su PIO eje trabajo digno y remuneración equitativa, en relación a la experiencia y condiciones socioeconómicas de las mujeres en el Departamento de Santander.

1. Objetivos

1.1 Objetivo general

- Analizar la implementación de la Política Pública de Equidad de Géneros y plan de igualdad de oportunidades 2010-2019 eje trabajo digno y remuneración equitativa

1.2 Objetivos específicos

- Identificar las acciones desarrolladas en la política pública y Plan de Igualdad de Oportunidades (en lo económico – laboral) eje trabajo digno y remuneración equitativa encaminadas al reconocimiento de la equidad de género en relación a la experiencia en Santander.
- Analizar la efectividad de la política pública de equidad de género en lo económico – laboral, eje trabajo digno y remuneración equitativa de acuerdo a las condiciones socioeconómicas de las mujeres en Santander.

2. Marcos de referencia

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Ramírez, Fernanda en el año 2011 presenta a la Universidad de Cuenca, Ecuador la investigación denominada **“Análisis de dos métodos de medición equidad de género, aplicados en Latinoamérica; beneficios que obtienen las organizaciones y empresas”**, en la cual da cuenta que se requiere que la equidad de género pase de ser meramente declarativa y volverse efectiva generando una participación laboral equitativa, teniendo en cuenta que tanto hombres como mujeres en igualdad de condiciones se preparan para asumir responsabilidades en las empresas.

Soporta su investigación (Ramírez., 2011, página 2) en la definición de equidad de género de las Naciones Unidas, asumida como “la imparcialidad en el trato que reciben mujeres y hombres de acuerdo con sus necesidades respectivas, ya sea con un trato igualitario o con uno diferenciado, pero que se considera equivalente en lo que se refiere a los derechos, los beneficios, las obligaciones y las posibilidades”.

Para la evaluación de la medición de equidad de género se apoya en el método Ranking de Equidad de Género en las Organizaciones Aequales organización social (aplicado en Colombia y Perú), y en el método GEM, Modelo de Equidad de Género (aplicado en México, Chile, Argentina y la República Dominicana).

El primer método evaluar a las compañías en su gestión del talento, que engloba los procesos de selección y las capacitaciones; su organigrama, su cultura de organización en la equidad entre hombres y mujeres, y el segundo modelo que puede ser adoptado tanto por empresas del sector privado como por agencias de gobierno, pero su adopción implica el

establecimiento de una alianza público-privada, en la que el gobierno apoya a las empresas y organizaciones participantes con capacitación y asistencia técnica.

Los resultados de la investigación indican que, en los dos métodos de medición de equidad de género en las organizaciones y planes de acción, generan mejoras en la eficiencia y productividad, además del incremento en sus actividades productivas al ser reconocidas como instituciones que promueven la equidad de géneros.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Silvana González Montoya, en el año 2013 presenta la investigación denominada **“Políticas públicas de mujer y género: el caso de Medellín”** en la que da cuenta del diseño, implementación y seguimiento de las políticas públicas de mujer y género en Medellín, ciudad que no es ajena a la cultura que promueve y preserva relaciones inequitativas entre hombres y mujeres.

En su análisis manifiesta desde distintas variables como políticas de igualdad de oportunidades, políticas de acción positiva, políticas de transversalidad y paridad en las políticas públicas, las cuales arrojan como resultado que, a pesar de ello, aún persisten barreras tanto en materia de legislación como de voluntad política para el acceso real y efectivo de las mujeres a recursos y oportunidades de desarrollo.

Refiere González (2009) que como parte de los desafíos que genera la implementación de una política pública de equidad de género en la ciudad de Medellín, el Municipio a través de la Secretaría de la Mujer debe propender por el cumplimiento de la misión institucional en especial en las áreas de: participación política de las mujeres, derecho a una vida libre de violencia y distribución equitativa de ingresos; crear Sistemas de información que permitan visibilizar la

situación y el avance de las mujeres en relación con estas áreas; concretar en programas, planes y proyectos de Secretarías claves la transversalización del enfoque de género; motivar a las organizaciones de mujeres de la ciudad a la reincorporación a la veeduría ciudadana al plan de desarrollo de la ciudad; y finalmente ajustar la política pública actual y el Plan de acciones positivas a los cambios que ha experimentado la ciudad en los últimos años y a las nuevas agendas internacionales en materia de equidad de géneros.

Ángel Emilio Muñoz Cardona en 2017 presenta en la ciudad de Medellín la investigación **“Políticas públicas de dignidad de género para la mujer negra colombiana”**, para lo cual se basó en fuentes primarias, tales como visitas a los territorios, entrevistas a líderes sociales, comunales y de la administración de gobierno, así como de estudios realizados por la Defensoría del Pueblo, Ministerio de la Cultura, Departamento Nacional de Estadística (Dane), Red de Mujeres Chocoanas, Juventud Raizal, Archipiélago Movement for Ethnic Native Self Determination y de la Universidad de Cartagena.

Centra su investigación en responder a cómo rescatar el papel económico de la mujer negra en la sociedad del postconflicto, y qué políticas públicas para el fomento de la dignidad laboral de género deberían diseñarse, dando cuenta que debido a las diferencias culturales existentes en las comunidades negras colombianas la característica más relevante es la pobreza (superior al 50% y pobreza extrema superior al 18%), el analfabetismo, la violencia (proveniente de los agentes del conflicto) y la discriminación social para el empleo y la contratación (no existen condiciones mínimas para un trabajo digno, que permita generar ingresos para el sustento de sus familias y un flujo de capital dentro del territorio, lo que induce a la economía informal, a la ausencia generalizada de acceso a la seguridad social laboral y tercerización del empleo por

los bajos costos de la mano de obra), factores que llevan a las mujeres a emigrar a otras regiones del país en busca de oportunidades de educación y empleo (Muñoz, 2017).

Agrega que para el fomento de la dignidad laboral de género se debe buscar la asociación ciudadana-público-privado que aporten a la implementación de políticas públicas enfocadas al desarrollo de la región y localidades, tales como Ley Mpyme 590/2000 y 1151/2007, Ley de Cultura y Emprendimiento 1014/2006, e Iniciativas Clúster y Áreas Metropolitanas Ley 1625 del 2013, además del fomento de iniciativas clúster con apoyos de áreas metropolitanas, que sirvan a la unión y creación de empresas que se dediquen a la confección, a la fabricación de ropa y diseño de modas para poblaciones negras, capaces de atender el mercado local y del Caribe.

Concluye la investigación indicando que es fundamental la construcción y el diseño de políticas públicas con equidad de género en poblaciones negras victimizadas demandan en primer lugar de la reconstrucción de la familia en comunidades afectadas mediante políticas de género que estimulen el emprendimiento femenino, principalmente a madres solteras para aprovechar la experiencia de las mujeres y fortalecer ideas de negocio con ayudas de centros universitarios, y por otra parte brindar mayor participación de liderazgo en los cargos de elección pública y de administración de gobierno, aspecto que podría traducirse en menores pérdidas de recursos públicos para la inversión social y mayor equidad en la aplicación de justicia.

2.1.3. Antecedentes Regionales

A nivel regional se destaca la investigación desarrollada por la Fundación Mujer y Futuro para la Secretaría de Planeación Departamental de la Gobernación de Santander en el año 2009, titulada **“Diagnóstico de brechas de género en Santander”**, indicando que el mundo

contemporáneo se caracteriza por los importantes cambios que la revolución científico tecnológica ha producido no sólo en el mundo del trabajo y en las relaciones sociales sino en la construcción de las identidades de género (Fundación Mujer y Futuro, 2009).

Para tal efecto toma en consideración las variables participación social y política, gestión pública, educación, empresarismo femenino, recursos y capital humano.

Concluye el estudio que en las variables participación social - política y gestión pública, la oferta institucional no se efectúa en concordancia con los lineamientos del Programa Presidencial para la equidad de la mujer, en cuanto a inclusión y participación en el plano económico, político, social.

Una segunda investigación es la desarrollada por Jenny Carolina Gutiérrez en el año 2014, titulada **“El movimiento de mujeres y su incidencia en la formulación e implementación de la política pública de la mujer y equidad de Géneros en Santander, Colombia, 2007-2014”**, en el que se destaca que a partir de 2007 las mujeres se articularon a través de organizaciones sociales para visibilizar a través de los planes de desarrollo con el fin de dar respuesta a sus necesidades y potencialidades actuando como sujetos sociales activos frente a su proyecto de vida y continúen contribuyendo al desarrollo del país con mayor visibilización de su aporte y reconocimiento (Rodríguez, 2014).

La investigación da cuenta que desde distintos colectivos (Red Metropolitana de Mujeres, Red de Mujeres de la provincia de Vélez, Red de Mujeres del Magdalena Medio, Red de Mujeres del Nororiente colombiano, y el Cabildo Departamental de Mujeres realizado el 19 de Julio de 2007) a través de distintas agendas se visibilizó la necesidad de contar con una Política Pública de Mujer y Equidad de Género, así como con una instancia administrativa del más alto nivel encargada de su ejecución y de la transversalidad del enfoque de género institucionalmente,

además de la transversalización de la dimensión de género en el quehacer de diferentes colectivos humanos de la región, así como la realización de sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales e implementar programas integrales para la superación de las diversas formas de violencia de género.

Refiere Rodríguez (2014) que a través de los distintos ejes se lograron avances significativos en cuanto a Institucionalización de la política de Mujer y Equidad de Género y Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades, establecimiento de la línea de atención telefónica 106 que opero en las instalaciones de la Policía Metropolitana de Bucaramanga, orientación psicológica y apoyo jurídico, promoción y difusión de la ley 1257 de 2008, conformación del Observatorio del delito y la violencia intrafamiliar con el Programa de Naciones Unidas contra la droga y el delito, Implementación del modelo integral de desarrollo empresarial sostenible “MIDES”, empoderamiento de las capacidades, sociales, económicas y políticas de las mujeres, y manejo del lenguaje no sexista en los medios de comunicación, entre otros aspectos.

Alcances de la Política Pública de Equidad de Género en el Plan de Desarrollo Departamental “Santander nos Une” 2016-2019. (Gobernación de Santander; Universidad Industrial de Santander, Grupo de Investigación en Población, Ambiente y Desarrollo "GPAD), Grupo de Investigación en Economía Aplicada (EMAR), 2019, autora de la investigación Sandy Morales Serrato).

Realizada la evaluación resultados de un programa de emprendimiento de la efectividad de la política pública de equidad de género de acuerdo a la experiencia de mujeres en el sector público, Gobernación de Santander, a través de los distintos instrumentos de recolección de información empleados en la investigación, se observa que se presentan avances significativos durante el período 2016-2019 evidenciados en aspectos como educación, trabajo e ingresos,

hábitat, derechos sexuales y reproductivos, violencia contra las mujeres, construcción de paz, comunicación, cultura y deporte, participación y representación política, aspectos que son reconocidos en el Boletín de Resultados de Investigación “Políticas Pública de Mujer y Equidad de Géneros de Santander bajo la coordinación de la Dra. Graciliana Moreno Echavarría, presentado en Bucaramanga en el año 2019.

El análisis hace referencia que del total de la población del departamento el 50.56% son mujeres (con mayor participación del rango 20-24 años de edad) de las cuales el 77.5% residen en el área Urbana y el 22.5% en el sector rural

En el reporte da cuenta de cuatro procesos, integrados por estructura presupuestal y financiera, alcances y avances en la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades “PIO”, Inversiones transversales a la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros “PPMYEGS”, y otros aspectos evaluados.

- **Estructura Presupuestal y Financiera**

En el primer aspecto, estructura presupuestal y financiera, en los últimos diez años se han ejecutado programas por el orden de los de \$30.500 millones de pesos de los cuales aproximadamente \$20.000 millones se ejecutaron durante la vigencia del Plan de Desarrollo Departamental “Santander nos une 2016-2019”, lo que equivale al 66% del total de inversiones de la década.

Del total de programas desarrollados durante el período de gobierno del Dr. Didier Tavera el 34.9% estuvo destinado al estrato uno, 33.1% al estrato dos, 21.6% al estrato tres y 10.4 al estrato cuatro (Gobernación de Santander; Universidad Industrial de Santander, Grupo de

Investigación en Población, Ambiente y Desarrollo "GPAD), Grupo de Investigación en Economía Aplicada (EMAR), 2019, autora de la investigación Sandy Morales Serrato).

La implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades "PIO" consta de siete ejes, integrados por educación para el reconocimiento y realización de los derechos de las mujeres, trabajo digno y remuneración equitativa, participación política y representación para la autonomía de las mujeres, Santander sin violencias contra las mujeres, Santander promueve la salud sexual y reproductiva con equidad de género, comunicación y cultura que reconozca y revalorice las diversidades para el desarrollo de Santander, y finalmente hábitat, seguridad alimentaria y ambiente.

De los siete ejes, el que mayor porcentaje de cumplimiento presenta es el de salud sexual y reproductiva (91%) y el de menor cumplimiento hábitat, seguridad alimentaria y ambiente (43%); con la participación económica y laboral de las mujeres "trabajo digno y remuneración equitativa" el porcentaje de cumplimiento fue del 47%.

Las inversiones transversales a la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros "PPMYEGS" en el período 2010 – 2018 fue de \$8.354 millones, de los cuales \$5.700 millones se ejecutaron en el período 2016-2018 en programas de las secretarías de Salud, Interior, Planeación, TIC, Agricultura, Vivienda y Desarrollo (Gobernación de Santander; Universidad Industrial de Santander, Grupo de Investigación en Población, Ambiente y Desarrollo "GPAD), Grupo de Investigación en Economía Aplicada (EMAR), 2019, autora de la investigación Sandy Morales Serrato)..

Y en el apartado otros aspectos evaluados mediante cinco categorías, Planeación e incorporación del enfoque de género, territorialización de la PPMYEGS, capacidad institucional, interlocución y mecanismos de participación, así como seguimiento y evaluación de la

PPMYEGS, categorías que en conjunto demuestran que desde la administración departamental el compromiso asumido respecto de la política Pública de Mujer se han dado los pasos correctos para su reivindicación a través de mecanismos y espacios de diálogo con las organizaciones de mujeres articulándose con la academia para la estructuración de proyectos consistentes y coherentes para sensibilizar a la comunidad en general sobre los problemas de igualdad de género y derechos de las mujeres, a partir de la cual se debe generar una estrategia de acompañamiento y apoyo en los procesos de formulación e implementación de las políticas públicas de equidad de género.

- **Plan de Igualdad de Oportunidades “PIO”**

El Plan de Igualdad de Oportunidades tiene por objeto apoyar y promover la generación de ingresos para la generación de ingresos de las mujeres santandereanas proceso que se ha realizado mediante una inversión de \$3.200 millones y el apoyo a 785 unidades productivas, de las cuales el 86.8% se han desarrollado en la Provincia de Soto, 6.1% en la provincia de Yarigüíez, 3.9% en la Provincia Comunera, 1.4% en la Provincia de Guanentá y 1.1% en la Provincia de García Rovira, programa que es consecuente con lo presupuestado en el Plan de Desarrollo “Santander nos une” 2016, 2019 para reducir en un 3% la brecha de ingresos entre hombres y mujeres.

Los cambios generados en el apartado Plan de Igualdad de Oportunidades dan cuenta de un avance de implementación de un 78%, siendo el eje de participación política el que reporta mayor porcentaje de aplicación, seguido de salud sexual y reproductiva, aunque el eje de hábitat, seguridad alimentaria y ambiente reporta menor porcentaje de aplicación. (Gobernación de Santander; Universidad Industrial de Santander, Grupo de Investigación en Población, Ambiente

y Desarrollo "GPAD), Grupo de Investigación en Economía Aplicada (EMAR), 2019, autora de la investigación Sandy Morales Serrato).

- **Inversiones transversales a la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros “PPMYEGS”**

Las inversiones transversales están muy relacionadas con el componente educación, aumentando los años de escolaridad de 8.69 al 9.7 en el cuatrienio frente a los hombres de 8.56 a 8.88, disminución en la tasa de analfabetismo al pasar de 4.21 a 3.75. En donde se hace más significativa la participación de la mujer en el componente educación corresponde a la matrícula del nivel pregrado (universitario) al pasar del 53.8% en el 2015 al 55.8% en el 2019, frente a los hombres que pasaron del 46.2% al 44.2% en el mismo período.

Con el ingreso a la educación superior las mujeres también han venido aumentando su participación en grupos de investigación en la que ya alcanzan una participación del 44%, aspecto que genera en la administración departamental la implementación de acciones que buscan remediar la situación de desigualdad de la población femenina generando su inclusión y oportunidades.

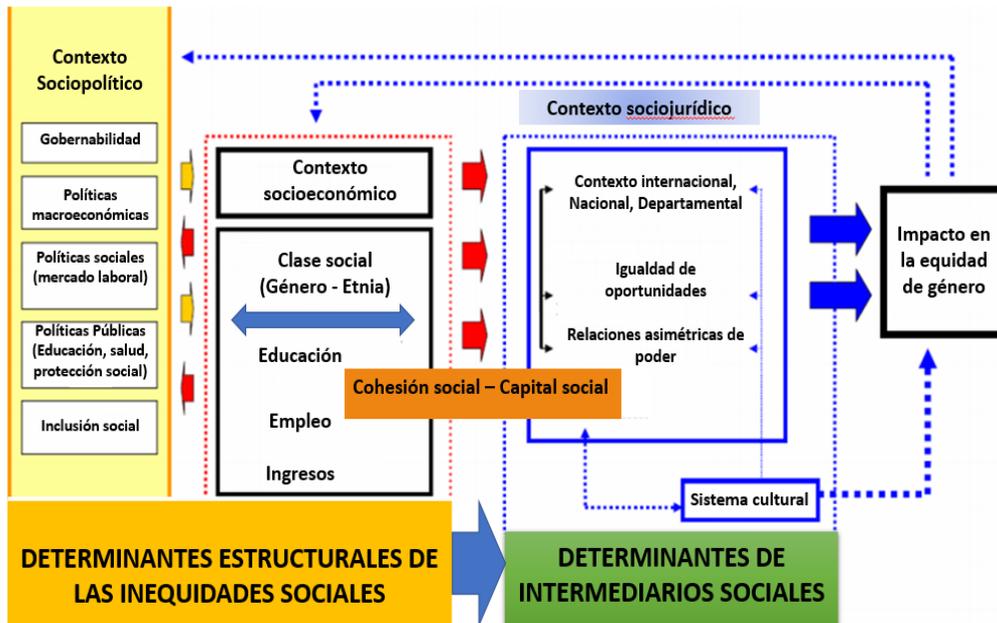
Esta realidad ha llevado a la administración departamental a crear y promocionar el “Fondo de apoyo a la mujer científica” para la financiación de publicaciones e investigaciones tanto de saberes tradicionales como científicos, que contribuyan a la equidad de género (Gobernación de Santander; Universidad Industrial de Santander, Grupo de Investigación en Población, Ambiente y Desarrollo "GPAD), Grupo de Investigación en Economía Aplicada (EMAR), 2019, autora de la investigación Sandy Morales Serrato).

2.1.4. Marco Contextual

La inequidad de género hace parte del escenario social, laboral, económico y cultural nacional atentando contra la dignidad de la mujer. Ese desconocimiento consciente de la mujer parte por lo general de prejuicios y mentiras que han regido el paso del ser humano por el tiempo, manifiestas a través de hostilidades en las relaciones que se establecen entre hombres y mujeres, que como se decía provienen de tiempos inmemoriales, incluso desde la misma creación.

En general, estas costumbres, tradiciones, prejuicios y prepotencias tienden a mantener el statu quo, el orden vigente, a perpetuar las desigualdades, donde la estratificación comienza a hacerse más rígida para justificar las desigualdades y mantener el dominio.

Dentro de este marco ha de considerarse que la equidad de género (económico-laboral) en el Departamento de Santander, requiere efectuar un análisis del contexto sociopolítico (governabilidad, política macroeconómica, política social, política pública, e inclusión social) socioeconómico (clase social, educación, empleo, ingresos) y sociojurídico (contexto internacional, nacional y departamental, igualdad de oportunidades y relaciones asimétricas de poder), teniendo en cuenta que los contextos socioeconómico y socio-jurídico inciden en el sistema cultural con impacto en la equidad de género como determinantes de las intermediaciones sociales; y el contexto sociopolítico y socioeconómico son los determinantes estructurales de las inequidades sociales, aspectos que se relacionan en la figura 1.

Figura 1*Aspectos relevantes de la equidad de géneros*

2.2 Marco legal

La constitución de 1991 que reconoce a Colombia como Estado Social de Derecho, acogiendo las demandas del movimiento social de mujeres, consagra en el Artículo 13 el principio de la no discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, religión, lengua, opción política o religiosa.

Respecto de los derechos económico-laborales, el artículo 25 contempla que “el trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas”.

Según el Artículo 43 de la Carta Magna, “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de

este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

A lo anterior se agrega que según el Artículo 53, “el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.

El Estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales, siendo consecuente con los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, que hacen parte de la legislación interna”.

Respecto de los Planes de Desarrollo de las entidades territoriales (Departamentos), la Constitución Política en el Artículo 339 establece que “las entidades territoriales elaborarán y adoptarán de manera concertada entre ellas y el gobierno nacional, planes de desarrollo, con el objeto de asegurar el uso eficiente de sus recursos y el desempeño adecuado de las funciones que les hayan sido asignadas por la Constitución y la ley”

En este apartado se tiene en cuenta la Política Pública de Equidad de Género, regulada por la Ley 1434 de 2011 por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia,

Comisión que tiene por objeto fomentar y promover las acciones necesarias para la consolidación de una política de Estado que repercuta en el mejoramiento de las circunstancias materiales e inmateriales de la mujer en nuestra sociedad, propendiendo por la eliminación de cualquier situación de desigualdad y discriminación que se presente en el ejercicio de la ciudadanía por parte de las mujeres, especialmente en lo relacionado con el Artículo 61 en el que se establecen entre otras funciones de la Comisión para la Equidad de la Mujer:

- Elaborar propuestas legislativas que garanticen la realización de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres
- Control político a los diversos entes del Estado en relación con la formulación y desarrollo de planes, programas, proyectos y política pública dirigida al reconocimiento, promoción, realización, ampliación, protección y restitución de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres y el cumplimiento por parte del Estado de los tratados, convenios, protocolos y recomendaciones de organismos internacionales
- Promover la participación de las mujeres en los cargos de elección popular y en las instancias de dirección y decisión dentro de las diferentes Ramas del Poder Público, órganos de la estructura del Estado, partidos y movimientos políticos, así como servir de interlocutores de las organizaciones y grupos de mujeres, ante las Ramas del Poder Público y demás órganos de la estructura del Estado, para canalizar sus demandas, conocer sus expectativas y tramitar las soluciones pertinentes a la realización de los derechos de las mujeres.

La Ley 22 de 1981, ratifica la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. (aprobada por Asamblea General de las Naciones Unidas.

Resolución 2106A, de 21 de diciembre de 1965), insta a los Estados miembros a erradicar todas las formas de discriminación racial, xenofobia e intolerancia conexas.

En relación con las mujeres plantea la urgencia de garantizar los derechos humanos, principalmente los relacionados con el trato igualitario y justo; recibir las mismas oportunidades de formación, capacitación; acceso y distribución a bienes y recursos.

Ley 581 de 2000 “Ley de Cuotas”, por la cual se reglamenta la adecuación 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.

La Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres, estableciendo el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado.

Esta ley en su artículo 3 señala las acciones del gobierno orientadas a ejecutar el plan de igualdad de oportunidades deberán:

- a. Promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de sus aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación;
- b. Eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a los bienes que sustentan el desarrollo democrático y pluricultural de la Nación;

- c. Incorporar la política y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial.

Dicha ley señala en su artículo 11 que deberán implementarse planes regionales de promoción y estímulo a la mujer y que para ello los gobernadores y alcaldes prepararán planes departamentales, municipales y distritales de promoción y estímulo a la mujer, que deberán ser presentados ante la corporación administrativa de elección popular correspondiente, a fin de obtener su aprobación.

La Ley 984 de 2005 incorpora a la legislación colombiana el "Protocolo facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el seis (6) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999).

De esta ley (984 de 2005), se deriva el tercero de los objetivos del CONPES Social 91 de 2005, con el cual definen las metas nacionales para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, promoviendo la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer, apuntando específicamente a la equidad de género, no solo como fin en sí mismo, sino también como medio imprescindible para el reconocimiento real de los derechos económicos y laborales de la mujer.

Ley 1010 de 2006 que adoptó medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

La Ley 1413 de 2010, que regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas.

Ley 1450 de 2011, Plan de Desarrollo, en el artículo 177, relacionado con la equidad de género, refiere que el gobierno Nacional adoptará una Política Pública Nacional de Equidad de Género para garantizar los derechos humanos integrales e interdependientes de las mujeres y la igualdad de género, teniendo en cuenta las particularidades que afectan a los grupos de población urbana y rural, afrocolombiana, indígena, campesina y rom, política que será construida de manera participativa bajo la coordinación de la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer (ACPEM), la cual será fortalecida institucional y presupuestalmente para el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades y funciones.

2.3. Marco teórico

2.3.1. Discusiones sobre Políticas públicas y Políticas Públicas de género

García R., (2018) manifiesta que una política pública constituye el marco amplio de intervención en el cual se orienta a corto mediano y largo plazo el accionar del estado. Un plan de igualdad es un documento que reúne un conjunto de acciones afirmativas para transformar el problema. La estrategia de transversalización es una metodología que busca que en todos los planes, programas y proyectos se integren acciones y presupuestos para atender las situaciones problemáticas en este caso en relación a los derechos humanos de las mujeres. En este sentido, la Política Pública de Equidad de Género, tiene su soporte en principios constitucionales ratificados por Colombia a través de pactos internacionales para el desarrollo de estrategias de erradicación de la violencia contra la mujer, basada en los preceptos de igualdad y no discriminación, interculturalidad, autonomía y empoderamiento, participación, corresponsabilidad, y sostenibilidad.

Cuando se hace referencia a Igualdad y no Discriminación, se hace referencia a que el marco normativo y jurídico colombiano no establece distinciones individuales respecto a su condición reconociendo los mismos derechos y las mismas posibilidades (Acuña, 2009), porque como lo indica el Artículo 13 de la Carta Magna todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión y filosofía.

Respecto de la interculturalidad, es preciso tener en cuenta que esta es producto del proceso dinámico, sostenido y permanente de relación, comunicación y aprendizaje mutuo para desarrollar potencialidades de individuos y colectivos sociales de respeto y convivencia, más allá de actitudes individuales y colectivas que caracterizan a los seres humanos.

La autonomía y empoderamiento, está directamente relacionada con la presencia de mujeres en distintos niveles de la estructura burocrática del Estado y su nivel de autonomía en la toma de decisiones, así como las acciones o estrategias desarrolladas para promover su participación plena y en igualdad de condiciones, englobando estos conceptos a nivel individual y colectivo, tendientes a favorecer su estabilidad emocional, laboral, económica, educativa, cultural y social (García, 2003).

En cuanto a participación, su alcance está dado por la promoción del liderazgo y participación política de la mujer en el Estado Social de Derecho desde la diversidad, fomentando espacios de interlocución para el reconocimiento pleno de sus derechos en condiciones de igualdad (Plazas M., 2012).

La corresponsabilidad, entendida como la voluntad política para promover tanto en el sector público, solidario y privado la participación equilibrada en órganos de dirección y consejos administrativos, así como un mayor equilibrio en la diversificación profesional de las

mujeres a sectores y ocupaciones que tradicionalmente son deficitarias de presencia femenina, garantiza una mayor estabilidad laboral y participación de las mujeres en la toma de decisiones en el ámbito político (Molina, 2016, pág. 2).

Finalmente, la sostenibilidad, se refiere a la permanencia en el tiempo de la política de género en corto, mediano y largo plazo para erradicar la desigualdad de género, a partir de estrategias de prevención y promoción, mitigación y superación de los impactos negativos (Plazas M., 2012).

En palabras de García R., (2018), todo lo anterior conduce a que las Políticas Públicas para la Igualdad de Oportunidades para las Mujeres, partan del reconocimiento básico de la condición histórica de discriminación y subordinación a la que han sido expuestas las mujeres y de la necesidad imperante de revertir esta situación, por lo que es urgente revisar sus agendas con el fin de establecer lineamientos precisos ajustados a sus demandas y necesidades, lo cual permitirá trazar acciones urgentes y necesarias para garantizar condiciones de vida digna, en un marco institucional de acciones que permitirían romper las barreras estructurales de participación, identificando los problemas, identificando los efectos, identificando las causas, definiendo objetivos para la solución (fines y medios) para finalmente presentar alternativas reales de reivindicación de la política pública de mujer y género, del que haga parte el compromiso político de abrir las puertas a transformar su tradicionales prácticas de funcionamiento, a establecer canales de comunicación fluidos con las organizaciones de mujeres y feministas y entender la necesidad de adoptar de manera transversal el enfoque de derechos humanos de las mujeres, de género y diferencial.

2.3.2. Precisiones sobre la Equidad de género

Si bien en los últimos años el gobierno, las instituciones y la sociedad en general han desplegado esfuerzos a fin de lograr un espacio más justo y equilibrado para las mujeres, incorporando, formulando y aplicando políticas públicas basadas en estrategias y programas de desarrollo bajo los preceptos de igualdad, no discriminación y diversidad, cuyo entrelazamiento permite definir la equidad como una igualdad aún quedan aspectos por abordar para la obtención de la equidad de género para las mujeres colombianas.

Como lo refiere Plazas M (2012), las políticas públicas al ser un mecanismo de orientación permiten que a través de ellas se puedan mejorar las condiciones de vida de las mujeres y garantizar sus derechos, es por eso, que el gobierno nacional pone en marcha un conjunto de estrategias que permiten avanzar en la superación de la discriminación, generando oportunidades para generar una sociedad más equitativa, incluyente y próspera. Las estrategias que plantea esta política son la intervención sectorial, multisectorial, de fortalecimiento institucional y de transformación cultural, contemplando un plan específico para garantizar el derecho a una vida libre de violencias, dando cumplimiento a los compromisos nacionales e internacionales en materia de derechos humanos de mujeres.

En primer lugar, es importante considerar que en materia de equidad de género se ha priorizado el acceso a la educación, la salud, y violencia, dejando de lado aspectos esenciales en los proyectos de vida como son lo económico y laboral para integrarle plenamente en el proceso de desarrollo productivo y al crecimiento económico dadas las condiciones de discriminación a las que se enfrentan en su calidad de trabajadoras y productoras. En este aspecto, llama poderosamente la atención la brecha salarial entre mujeres y hombres, y la necesidad de elaborar políticas de igualdad similares, en primera instancia en el mercado laboral, con el fin de eliminar

mecanismos de falsa competencia, basados en la discriminación de las mujeres (Comisión Económica para América Latina y el Caribe "Cepal", 2000e).

El Departamento Nacional de Estadísticas "Dane" (2020) en el capítulo 2 pág 11-15 registra que...

La brecha salarial de género en Colombia es del 21 % y la brecha ocupacional se acerca al 10 %.

Sin embargo, la dirección de la brecha cambia al calcular la brecha salarial promedio por hora de trabajo. La brecha salarial de género promedio por hora para 2019 es de -2,3%, es decir que, por hora, en promedio las mujeres ganan 2,3% más que los hombres por una hora de trabajo. En este sentido, es posible decir que el ingreso laboral total de las mujeres es menor debido a que invierten menos horas al trabajo remunerado. Las mujeres invierten 41 horas semanales al trabajo remunerado en comparación con 49 horas semanales que invierten los hombres, es decir que, en promedio los hombres invierten alrededor de 8 horas más a la semana que las mujeres en el trabajo remunerado.

Al observar la serie de la brecha se tiene que en el año 2013 esta era de 18,2%, es decir que ha disminuido 5,3 puntos porcentuales, hasta el 2019. Sin embargo, la brecha aumentó de 12,1 a 12,9 de 2018 a 2019.

En este sentido, una de las principales acciones desarrolladas tiene que ver con el acceso a la educación (profesionalización), con el fin de adecuar la oferta laboral femenina a las demandas del mercado, y a partir de ella, de su proyección hacia cargos de dirección, autonomía y toma de decisiones. En este contexto, la orientación laboral, la calidad del empleo y las condiciones laborales, seguridad social; desarrollo de la capacidad empresarial, distribución más equitativa del salario adquiere una nueva connotación, visible por los cambios en las políticas económicas y laborales para incentivar su acceso en espacios de toma de decisiones (empoderamiento), y ruptura cultural con las normas, roles y estructuras discriminatorios y excluyentes (Contreras, 2012).

2.3.4. Las relaciones asimétricas de poder

Las relaciones asimétricas de poder hacen referencia a las condiciones laborales dentro de un espacio de subordinación, dinamizadas por la asignación de funciones, roles o tareas y los tipos de relación contractual (legislación laboral), fijación de los salarios y su composición, evaluación del desempeño, promoción y categorización del trabajador, vínculo laboral con la empresa, entre otros aspectos (Drolas, Montes, y Picchetti, 2005). Aunque estas dimensiones de relaciones asimétricas de poder tienen impacto colectivo al encontrarse regladas por la Organización Internacional del Trabajo, aún persisten diferencias significativas en cuanto a política de promoción de la igualdad de género, oportunidad de acceso a cargos de dirección cuando hay candidatos con igual calificación, diferencias salariales por condición de género y sexismo, multifuncionalidad operativa de tareas, formas de contratación, individualización de salarios (premios, productividad, horas extras, presentismo), pérdida de estabilidad laboral, en detrimento de la condición de trabajador por razón de género (Linhart, 1996).

La existencia de este tipo de discriminaciones o diferencias en las relaciones de poder, son el punto nodal de la discusión en torno a la equidad de género en lo económico y laboral, para lograr la articulación de la mujer dentro de los espacios de trabajo. Lo anterior se deriva de las nuevas políticas de incorporación de fuerza laboral en la que el salario es el mecanismo regulador de las relaciones entre trabajadores y contratistas, en la medida en que según la modalidad contractual varía su remuneración. Esto genera diferencias significativas entre trabajadores en función del tipo de vínculo contractual, sino que estas diferencias son aún más profundas si se relacionan con las remuneraciones obtenidas por trabajadores que ejecutan tareas similares por la condición de género.

Consecuente con lo anterior, la individualización del trabajador por modalidad de contratación o vínculo laboral esconde una naturaleza asimétrica de la relación entre contratante y trabajador, que impacta no sólo en el tipo de vínculo contractual que rige cada relación, sino en las condiciones de organización del trabajo (jornada de trabajo, intensidad, carga de trabajo, descansos, etc.), en las remuneraciones obtenidas por el trabajo (salario variable, pago de horas extras) y en los beneficios con lo que cuenta cada trabajador (licencias por estudio, maternidad, acceso a indemnización por despido, vacaciones) (Montero, 2000).

2.3.5 La autonomía de la mujer

Un informe Comisión Económica para América Latina y el Caribe "Cepal", (2016), elaborado por Bárcena y Prado (2016), reporta avances significativos en algunas dimensiones de equidad de género, y aunque la brecha de participación económica (empleo) es sistemáticamente inferior a la de los hombres, la expansión del sistema de educación formal beneficia particularmente a las mujeres.

Así lo confirma Ramírez (2010), al manifestar que por lo menos en Colombia la matrícula universitaria femenina ha aumentado de manera gradual hasta representar hoy en día algo más del 50 por ciento, que inciden en el mejoramiento de los vínculos entre la formación profesional, el mercado laboral, y se reflejan en la autonomía económica como pilar fundamental de desarrollo profesional y personal, además de participar activamente de la vida social y política, logrando con ello visibilizar el empoderamiento y la participación de las mujeres en la toma de decisiones y en los procesos económicos de la sociedad.

El Observatorio Laboral para la Educación - Ministerio de Educación Nacional (2013), dependencia del Ministerio de Educación Nacional, al analizar las relaciones entre el sector

educativo y el mercado laboral, manifiesta que las mujeres continúen siendo mayoría en carreras históricamente consideradas como femeninas (ciencias sociales y humanas, disciplinas del área de la salud y la educación), pero su participación es escasa su presencia en buena parte de las denominadas ciencias duras y sus ramas aplicadas, como las ingenierías, aspecto que se refleja en las condiciones de participación de la mujer en el mercado de trabajo en el que si bien participan en proporciones semejantes y condiciones equiparables de formación, aún persisten las brechas salariales en favor de sus pares masculinos.

Al respecto Espinosa y Goetschel (2012), manifiesta que a pesar de que en los tiempos modernos se está dando cierta equidad de género en el factor educativo (nivel de ingreso y titulación) no es el único factor que debe tomado en cuenta para hacer referencia a la equidad de género, por cuanto persisten otros sistemas históricos de discriminación (sexual, socioeconómica, étnico-racial, geográfica, física y cognitiva), que afectan su autonomía económica.

En este contexto y en el marco de un desarrollo económico dinámico basado en relaciones laborales concertadas, justas y equitativas, desde la perspectiva de la integralidad, interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos, la Agenda Regional de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe "Cepal" (2016a), ha contribuido de manera significativa en la formulación de políticas públicas para superar la desigualdad, con miras a ampliar la autonomía económica de las mujeres (distribución de los recursos económicos, naturales, productivos y financieros), acceder a nuevas esferas laborales y de dirección política, económica, social y cultural, para la construcción de una sociedad democrática, en la que hombres y mujeres sean protagonistas del desarrollo del país.

2.3.6. Empoderamiento de la mujer como principio de equidad de género

Empoderamiento, apoyo, ayuda, acompañamiento son términos que adquieren especial trascendencia en un mundo globalizado y de economía de mercados como condicionante del desarrollo socioeconómico de una comunidad.

En este orden de ideas la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por las Naciones Unidas y ratificada en Colombia por la Ley 051 de 1981, define entre otras cosas, el concepto de discriminación y las formas en que se siguen dando y comprometió a los Estados firmantes a consagrar en las Constituciones la igualdad entre hombres y mujeres tal como hizo Colombia en 1991.

Con sano criterio la Constitución Política de Colombia incorpora el empoderamiento como parte del proceso de protección especial a la mujer al fortalecer sus capacidades, visión, protagonismo y confianza para formar parte de un grupo social, impulsando cambios positivos en sus condiciones de vida, cobrando autonomía al tomar decisiones y logran ejercer control sobre sus vidas con base en el libre acceso a la información, participación inclusiva, responsabilidad y desarrollo de sus capacidades.

Visto de esta forma el empoderamiento a la mujer, transforma las relaciones de desigualdad en relaciones de igualdad entre géneros tanto en lo individual, organizacional y comunitario, como fenómeno dinámico en el que proceso y resultado son el fruto de las interacciones entre las personas, es decir, el contexto (Zimmerman, 2000).

El contexto y el rol de las estructuras institucionales (Estado), genera un sistema compartido que beneficia tanto al individuo como a las organizaciones a partir de un juego de conformidades en función de fortalezas y oportunidades que inciden en la identidad social que

cobra sentido en la cultura por la diversidad de metas, valores, preocupaciones, tópicos de interés y circunstancias de vida (Maton y Salem, 1995).

De estas consideraciones nace el hecho que a la mujer no se le considere como simple ciudadana con derechos que deben ser defendidos por agentes externos, sino como seres humanos integrales con necesidades, derechos y facultades para tomar sus propias decisiones.

Si bien el empoderamiento, de manera general se relaciona con la autonomía o la vulnerabilidad, el término tiene unas implicaciones mucho más amplias, pues va desde la elección de su proyecto de vida hasta las transformaciones en las relaciones de poder entre hombres y mujeres para lograr una justicia social, pues integra las dimensiones individual y colectiva.

2.3.7. Objetivos de desarrollo del Milenio y objetivos de desarrollo sostenible.

Al respecto es preciso advertir que el objetivo tres está directamente relacionado con la promoción de la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer, aspecto que encaja a la perfección con el propósito de la presente investigación, bajo el principio de que “el empoderamiento de las mujeres y su plena participación en condiciones de igualdad en todas las esferas de la sociedad, incluida la participación en los procesos de toma de decisión y el acceso al poder, son fundamentales para alcanzar la igualdad, el desarrollo y la paz.

Lograr este objetivo representará un importante aporte a la igualdad de género tiene un efecto dominó que replica en nuevas oportunidades de participar en la toma de decisiones pública y privada, acceso a los mercados laborales (que cuentan con las habilidades, incluyendo las técnicas y vocacionales, necesarias para el empleo) y la garantía de la realización de sus derechos.

No se puede ignorar que las Metas de Desarrollo del Milenio (MDG), adoptadas por los jefes de Gobierno y de Estado participantes en un encuentro especial de Naciones Unidas en el año 2000 (Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura UNESCO, 2000), incluyen metas cuantificadas y monitoreables para el desarrollo y la erradicación de la pobreza y favorecer el desarrollo sustentable enfocado al ser humano, metas que se ponen en marcha en el 2001.

Estrategias tiene que ver con la desigualdad de género y su gran poder de penetración entre diferentes grupos pertenecientes a la misma sociedad. Es independiente de otras formas de desigualdad, de modo que se manifiesta tanto entre los pobres como entre los ricos, en grupos dominados por una raza o en grupos subordinados racialmente, en grupos de privilegiados y entre los "intocables".

Dentro de una misma sociedad, la forma que toman las desigualdades entre géneros puede variar en sus diferentes estratos. A menudo, aunque no necesariamente, estas desigualdades son más severas entre los pobres; por lo tanto, la desigualdad de género se suma a las carencias económicas y produce formas de pobreza más acentuadas entre las mujeres que entre los hombres.

La desigualdad de género es parte fundamental de los procesos que producen y aumentan la pobreza en una sociedad y, por consiguiente, debe también ser parte fundamental de las medidas que se tomen para erradicar la pobreza.

Gran parte del comportamiento humano no es resultado de las preferencias individuales, sino que está gobernado por reglas institucionales, normas y convenciones que tienen poderosos efectos materiales en la vida de la gente.

El creciente número de mujeres en el sector del trabajo remunerado, y su mayor participación en el empleo, no significa que la desigualdad de género haya desaparecido. También es importante saber dónde están localizados hombres y mujeres dentro de la jerarquía social en el mercado.

El género es un principio clave de organización en la distribución del trabajo, de la propiedad y de otros valiosos recursos de la sociedad. Relaciones desiguales de género son sostenidas y legitimadas a través de ideas sobre diferencias y desigualdades que expresan creencias y valores muy extendidos sobre la "naturaleza" de la masculinidad y la feminidad.

Los términos en los cuales la gente gana acceso a los recursos son tan importantes en los procesos de potenciación como los recursos en sí mismos. Así, la razón por la cual el acceso al trabajo remunerado puede mejorar la acción de las mujeres dentro de sus familias es que les da una fuente de ingresos independiente y, por lo tanto, una posición de mayor fuerza desde la cual pueden negociar. Los términos de acceso al trabajo remunerado también son importantes. Cuanto mayor sea la visibilidad pública, el valor de sus productos y su independencia de las estructuras familiares de autoridad, mayores serán sus efectos en la posición de fuerza de las mujeres.

Los descubrimientos positivos indican que la educación trae cambios en muchas formas. En primer lugar, la educación tiene efectos a nivel de la cognición individual y del comportamiento. Estos cambios son relevantes para todos los grupos marginalizados de la sociedad, porque hacen de la acción "el poder para". En segundo lugar, la educación mejora el acceso a los conocimientos, a la información y a las nuevas ideas, al mismo tiempo que la capacidad para emplearlos eficientemente.

Estos cambios se aplican tanto a hombres jóvenes como a mujeres jóvenes, pero los primeros tienen mayor facilidad para absorber nuevas ideas y posibilidades a través de sus mayores contactos con el mundo exterior a la familia y a la comunidad local.

La forma en que la educación despierta nuevas ideas subraya la asociación positiva que se da entre la educación de las mujeres y el bienestar familiar estudiado en el capítulo anterior. La educación parece mejorar la capacidad de las mujeres para procesar y utilizar nueva información más rápidamente en algunos temas que en otros. Sin embargo, hay también un cierto número de razones por las cuales el efecto del crecimiento económico sobre la igualdad de género puede ser débil, por debajo de cierto nivel de ingreso nacional. En primer lugar, los países que intentan crecer en la época presente enfrentan una economía global más competitiva que las que crecieron en etapas anteriores.

2.3.8. El consenso de Montevideo y la equidad de género

El propósito fundamental del Consenso de Montevideo, (2018) frente a la igualdad de género se encamina a incrementar los espacios de participación igualitaria de las mujeres en la formulación de las políticas en todos los ámbitos del poder público y a partir de ello generar procesos de transformación social, política, económica y cultural que favorezcan el reconocimiento del sujeto mujer, y la transformación de las relaciones de género que concurren en las prácticas sociales, personales, institucionales y comunitarias.

Lo anterior conlleva definir políticas, proyectos y mecanismos de acción institucional, comunitaria y organizacional, que contribuyan a la realización plena de los derechos de las mujeres, promover procesos de interacción e interlocución con organizaciones, grupos y redes sociales de mujeres para la concertación de la política pública, diseñar, crear y poner en

funcionamiento una instancia incorporada a la estructura orgánica y funcional de la administración pública para la inclusión y reconocimiento de las mujeres.

De esta manera la perspectiva de equidad de género se plasma en todas sus componentes (social, reconciliación y gestión pública) como eje social que refleje de manera más directa y explícita para avanzar en esta tarea, de manera que se garanticen oportunidades efectivas de formación integral y generación de empleo e ingresos y a propiciar las condiciones para la inclusión económica (diferencias salariales, promoción profesional y opciones de vida de cada una de las personas afectadas), productiva y social de las poblaciones en mayor condición de vulnerabilidad, la formalización del trabajo y las actividades económicas.

3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo de Investigación

Los estudios exploratorios sirven para familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto de un contexto particular, indagar nuevos problemas, identificar conceptos o variables promisorias, aplicados a la presente propuesta “La política pública de mujer y equidad de género en lo económico y laboral: Análisis de la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019. Eje Trabajo Digno y Remuneración Equitativa.

Por su parte los estudios descriptivos tienen por objeto recolectar, ordenar analizar y representar un conjunto de datos con el fin de describir apropiadamente las características de la investigación de la población en estudio a partir de la información que proporciona una muestra representativa apoyándose en el cálculo de probabilidades para familiarizar al lector con la política pública de mujer y equidad de género en lo económico y laboral en el marco de la

política pública de mujer y equidad de género en lo económico y laboral: Análisis a la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019. Eje Trabajo Digno y Remuneración Equitativa.

Así, los estudios exploratorio-descriptivos permiten identificar las variables más importantes para captar la naturaleza exacta del problema (equidad de género en lo económico y laboral), promoviendo el desarrollo integral de la mujer, mejorar su nivel de vida y el de las familias, de manera que se desarrollen las acciones pertinentes, significativas y satisfactorias para el reconocimiento de la equidad de géneros (Hernández, Fernández, y Batista., 2006).

A partir de las consideraciones esbozadas anteriormente la presente investigación explora el contexto de formulación de la política pública de mujer y equidad de género a partir de entrevistas a lideresas que participaron del proceso de incidencia y formulación, posteriormente se analiza la percepción de la efectividad de la política pública de equidad de género en lo económico y laboral a través de entrevista y encuestas a funcionarias de la gobernación de Santander, líderes sindicales del ente territorial y departamental y un muestreo significativo de mujeres que habitan en el Departamento de Santander.

3.2 Enfoque metodológico

En la presente investigación se utiliza el enfoque mixto combinando elementos cuantitativos y cualitativos en aras de entender una realidad o fenómeno social, este va a privilegiar la flexibilidad del diseño y la sensibilidad del contexto como lo expresa Bonilla C. & Rodríguez S. “ Adicionalmente, la flexibilidad del diseño y sensibilidad al contexto permiten ir estructurando y modificando la pregunta a lo largo del proceso de inmersión en la situación

investigada, es decir, evolucionando en respuesta al contexto, a los datos que se vayan recopilando y al análisis de los mismos” (Bonilla y Rodríguez, 2000).

Según Verd y López (2008), en el debate metodológico de las Ciencias Sociales ha planteado que el producto de la articulación de ambos enfoques no solo es “fruto (...) de la adición de las fortalezas de cada técnica, sino resultado directo del diseño adoptado” (página. 14).

Así mismo, señalan que la riqueza de este enfoque está en la posibilidad de tener diversos acercamientos y contrastes que ninguno de los dos enfoques (cuanti y cuali) podrían generar por sí solos. Así pues, el uso de ambas estrategias en el proceso investigativo podría ayudar a corregir los sesgos propios de cada una (Fernández y Díaz, 2002).

De acuerdo con Echevarría (2019), el enfoque mixto hace referencia a la combinación del razonamiento lógico tanto inductivo como deductivo, ambos fundamentales en la producción de conocimiento. El primero, permite la recolección de datos sobre casos específicos y su análisis para crear teorías, es decir, que se debe a la observación directa y el análisis de un fenómeno particular, respondiendo principalmente a un enfoque cualitativo. Por su parte, el segundo estudia teorías o postulados para deducir los fenómenos que tendrán que observarse, el cual suele atribuirse al enfoque cuantitativo.

Sin embargo, el autor propone que: ...a pesar de que está muy difundida la idea de que la investigación cuantitativa se basa en la deducción y la cualitativa en la inducción, ésta es errónea y debe descartarse, pues en ambas se pueden utilizar las dos formas de razonamiento, aunque no necesariamente siempre es así. (Echevarría, 2019, página. 75).

Según lo anterior, ambos enfoques pueden complementarse, a través de una investigación mixta. Esta asociación es posible en la medida que “las teorías observacionales y de alto nivel se

vayan construyendo juntas en un proceso en el que alternan inducción y deducción, observación y desarrollo teórico, construcción de teoría y contrastación” (Echevarría, 2019, página. 52).

En este orden de ideas, es posible mezclar ambos enfoques, toda vez que los dos permiten acercarse a la realidad, mediante diferentes estrategias, como preguntas abiertas, datos de entrevistas, observaciones, documentos y análisis de datos textuales o imágenes, en el marco de lo cualitativo; y desde el enfoque cuantitativo, a través de instrumentos de recolección de datos estructurados con análisis, interpretación y presentación de información estadística (Echevarría, 2019).

En conclusión este enfoque permite la aprehensión dinámica entre el mundo objetivo de la participación de las mujeres en el mercado laboral respecto de la equidad de género en lo económico y laboral, y el mundo subjetivo de los beneficios en su calidad de vida, los cuales permiten al investigador concebir tanto la realidad humana, como las formas de entender dichas posibilidades para la interpretación de la problemática planteada en los planos físico-material, socio-cultural y personal – vivencial.

3.3 Método de Estudio

El método estudio de caso es un instrumento o herramienta metodológica de la investigación científica al realizarse el análisis inductivo de datos tanto cualitativos como cuantitativos, que específicamente pretende demostrar tanto las características claves de aplicación de la política pública de mujer y equidad de género en lo económico y laboral: Análisis de la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019. Eje Trabajo Digno y Remuneración Equitativa, para llegar a conclusiones significativas con miras a lograr condiciones igualitarias en lo económico y lo laboral (Bonilla y Rodríguez, 2000).

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

La población para la presente investigación está conformada por las mujeres que laboran en las Dependencias de la Gobernación de Santander tanto en la modalidad de libre nombramiento y remoción como en carrera administrativa y por Orden de Prestación de Servicios (OPS) con nombramiento vigente a 31/05/19, mujeres líderes sindicales del ente territorial departamental, lideresas feministas en la ciudad de Bucaramanga y una muestra representativa de mujeres que habitan en el departamento de Santander.

3.4.2 Muestra

Para la determinación de la muestra se tuvo en cuenta los siguientes criterios:

1. Encuesta al 35% de las mujeres que trabajan en la Gobernación de Santander.
2. Esta información se complementa con la entrevista de dos líderes sindicales en la Gobernación de Santander un hombre y una mujer.
3. Se entrevistaron dos líderes feministas habida cuenta de que fueron quienes decidieron participar en los estudios.
4. Se realizaron 35 encuestas a mujeres que habitan en el Departamento de Santander, se procuró que hubiera diversidad a la hora de realizar muestreo en este sentido se

escogieron mujeres, que habitan en zonas rurales urbanas, de diferentes grupos etarios y con diversas características socioeconómicas⁵.

Para lo anterior se utilizó una técnica de muestreo aleatorio simple por conveniencia. En cuanto a las encuestas y las entrevistas a las mujeres de la gobernación de Santander se tomó una muestra representativa (35%) que diera cuenta de la diversidad de características de las mujeres en Santander y en cuanto a la entrevista con lideresas de mujeres y líderes sindicales se entrevista a quienes contestaron afirmativamente y de forma proactiva a la participación en la investigación.

3.5 Instrumentos de recolección y análisis de información

3.5.1 Instrumentos de recolección de información

Las técnicas e instrumentos seleccionados para la recolección de información son la entrevista semiestructurada y la encuesta. La entrevista estructurada (método cualitativo), que para el caso se realizó con Secretarías de Despacho (encargadas de la Secretaría por el modelo de libre nombramiento y remoción por parte del Gobernador del Departamento), y líderes de organizaciones feministas que operan en la ciudad de Bucaramanga y que propenden por los derechos de las mujeres.

De acuerdo a Marban, esta técnica plantea idénticas preguntas y en el mismo orden a cada uno de los participantes, con el ánimo de evaluar objetivamente las respuestas de quienes intervienen en el estudio. (2011)

Con la encuesta (método cuantitativo), aplicada a una muestra representativa de sujetos de un colectivo más amplio (mujeres que laboran en las Dependencias de la Gobernación de

⁵ Se realizaron encuestas a 35 mujeres como parte de un ajuste metodológico producto de las condiciones vividas en el año 2020 relacionadas con la pandemia del COVID y las dificultades para garantizar el acceso a información suficiente para el cumplimiento de los objetivos de la investigación.

Santander en carrera administrativa y por Orden de Prestación de Servicios -CPS- con nombramiento vigente a Mayo 31 de 2019 y mujeres que habitan en el Departamento de Santander y líderes sindicales), se utilizan procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de obtener mediciones cuantitativas de un gran variedad de características objetivas y subjetivas de la población, y aunque la encuesta es una observación no directa de los hechos, permite una aplicación masiva mediante un sistema de muestreo para llegar a los aspectos subjetivos de la investigación.

Lo anterior permite recuperar información sobre sucesos acontecidos a los entrevistados y entrevistadas (política pública de equidad de género) y permiten estandarizar los datos para un análisis posterior, obteniendo gran cantidad de datos en un período de tiempo corto (Martínez-Solanova, 2004).

Desde las anteriores consideraciones, la aplicación de los instrumentos de recolección de información se llevará a cabo de la siguiente manera:

- Entrevista estructurada a dos Secretarías de Despacho de la Gobernación de Santander (Anexo 1).
- Entrevista estructurada a dos líderes de organizaciones feministas del Departamento de Santander (Anexo 2).
- Entrevista a dos líderes de Sindicatos de Trabajadores de la Gobernación (Anexo 3)
- Encuesta a 35 % mujeres vinculadas laboralmente a la Gobernación de Santander mediante carrera administrativa u órdenes de prestación de servicios (Anexo 4).
- Entrevista semiestructurada a, lideresas sociales (Anexo 5).
- Encuesta a mujeres de distintas condiciones sociales en el Dpto de Santander (Anexo 6).

3.5.2 Análisis de la información

Para el análisis de la información proveniente de la encuesta se utilizará el paquete estadístico SPSS versión 25, para la tabulación, graficación y análisis bivariado, que servirá de para el análisis de las entrevistas a secretarías de Despacho de la Gobernación de Santander, líderes de organizaciones feministas del Dpto de Santander y líderes sindicales de la gobernación de Santander, así como encuesta a mujeres vinculadas laboralmente con la Gobernación de Santander y a mujeres que habitan en el departamento de Santander.

3.6 Ajustes metodológicos

En el marco de esta investigación flexible y contextualizada se realizaron ajustes metodológicos debido al surgimiento de la pandemia del Covid 19 dadas las dificultades para acceder a la información y en este sentido para poder garantizar el cumplimiento de los objetivos trazados en la investigación. Para ampliar la cobertura de la investigación, se consideró necesario lo siguiente:

- Realizar una encuesta a 35 mujeres de distintas condiciones sociales que habitan en el Departamento de Santander para analizar la efectividad de la Política pública de mujer y equidad de género en lo económico y laboral: Análisis a la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019. Eje Trabajo Digno y Remuneración Equitativa. Las variables que se consideraron se relacionan con la caracterización, la distribución tareas en el hogar y trabajo del cuidado, así como la inclusión laboral (Anexo 6).

Para el análisis de resultados se tienen en cuenta los seis instrumentos de recolección de información contemplados empezando por las entrevistas estructuradas a líderes de organizaciones feministas de la ciudad de Bucaramanga, entrevista semiestructurada a

Secretarías de Despacho de la Gobernación de Santander, entrevista semiestructurada a dos presidentes de Sindicatos de Trabajadores de la Gobernación de Santander, encuesta estructurada a mujeres vinculadas laboralmente a la gobernación de Santander mediante carrera administrativa o contrato de prestación de servicios y a 35 mujeres de distintas condiciones socioeconómicas que habitan el departamento de Santander.

4. Analizando el eje trabajo digno y remuneración equitativa en la política pública de equidad de géneros del Departamento de Santander

4.1 Participación de las organizaciones de mujeres en la formulación e implementación de la Política Pública de Equidad de Géneros eje trabajo digno y remuneración equitativa.

La existencia de una política pública de género, planes de acción y su materialización en los planes de desarrollo es un logro fundamental de las organizaciones de mujeres quienes como sujetas sociales y políticas incidieron en la formulación e implementación de estas políticas públicas logrando transformaciones necesarias para el mejoramiento de las condiciones de las mujeres en Santander. Así mismo han logrado incidir en la voluntad política de los gobernantes de turno logrando una secretaria de género con presupuesto propio y poder decisorio para el cumplimiento de la política pública y un consejo consultivo que realiza control social y político a las decisiones que toman los gobernantes.

La investigación de Jenny Carolina Gutiérrez en el año 2014, titulada **“El movimiento de mujeres y su incidencia en la formulación e implementación de la política pública de la mujer y equidad de Géneros en Santander, Colombia, 2007-2014”**, destaca que a partir de 2007 las mujeres se articularon a través de organizaciones sociales que visibilicen a través de los planes de desarrollo con el fin de respuesta a sus necesidades y potencialidades actuando como sujetos sociales activos frente a su proyecto de vida y continúen contribuyendo al desarrollo del país con mayor visibilización de su aporte y reconocimiento (Rodríguez, 2014). Ella menciona como uno de los logros de las apuestas sociales y políticas de las mujeres la Implementación del modelo integral de desarrollo empresarial sostenible “MIDES”, empoderamiento de las capacidades, sociales, económicas y políticas de las mujeres.

Una líder feminista entrevistada menciona que entre el 2010 y el 2020 se realizaron acciones integrales por parte del movimiento social de mujeres de Santander tanto para incidir en la formulación de la política pública de género y en su implementación en el plan de desarrollo:

“acciones de calle para visibilizar las problemáticas que afrontaban las mujeres en el departamento, se construyó agendas de incidencia que son una herramienta importante que ha permitido a las mujeres posicionar nuestras exigencias frente a la institucionalidad, también se realizaron foros, cabildos, conversatorios con los candidatos a corporaciones públicas, también se hizo lobby político con el gobernador de la época Horacio Serpa Uribe, quien en campaña electoral se comprometió con los derechos de las mujeres del departamento”

En 2015 cabe resaltar el proceso articulado de incidencia por parte de las organizaciones de mujeres denominado Agenda Pendiente para incidir en la implementación de la política pública de mujer y género y que sus ejes quedaran recogidos en el plan de desarrollo. En este sentido la Agenda Pendiente se impulsó con el apoyo de aliados en la Asamblea Departamental y en la administración (Secretaría de Desarrollo Social).

Se buscaron personas aliadas del movimiento de mujeres al interior de la gobernación, que fueron quienes nos ayudaron a concertar reuniones, con la secretaria de desarrollo a la cual estaba vinculado el tema de la política pública de mujer y género, también se buscaron aliados en la asamblea departamental que nos ayudaran a impulsar los temas de mujer y género para la creación de la Secretaría de la mujer.

Este proceso de incidencia tuvo sus primeros frutos ya que en 2009 la gobernación de Santander dio un primer paso para la formulación de la Política Pública con el proceso de diagnóstico de las brechas de género en el departamento tarea para la cual contrata a la Fundación Mujer y Futuro, una de las organizaciones de mujeres protagonistas de este proceso de incidencia, en el marco de esta investigación participaron mujeres de todas las provincias de Santander a través de mesas de trabajo.

En cuanto a los obstáculos y las barreras la lideresa menciona que en la formulación de la PPMYEG algunos sectores de mujeres no lograron participar en los espacios de trabajo debido a las dificultades para abarcar integralmente el departamento de Santander y sus 87 municipios. Además, menciona que muchas de las mujeres que habitan el territorio no están organizadas lo que afectó la posibilidad de participar en el diagnóstico de brechas de género.

A pesar de lo anterior la lideresa reconoce que para ese periodo de tiempo se contó con la voluntad política del gobernador que es un factor determinante para avanzar en la formulación de la política pública de mujer y género y la asignación de recursos para la misma.

Ya en el proceso de formulación del plan de desarrollo en 2016 la lideresa menciona que existieron posiciones de rechazo a la Agenda Pendiente.

En las reuniones en las que participe hubo posiciones radicales de rechazo a nuestras propuestas por parte de la secretaria de desarrollo social en ese momento señora Griselda no recuerdo el apellido quien se oponía a nuestra propuesta de creación de la secretaria de la mujer para el departamento, en la administración nunca nos han visto con buenos ojos siempre nos ven como la cansonas, para muchos funcionarios somos una molestia, nosotras somos muy insistentes y por eso hemos logrado avanzar.

Frente al proceso de actualización de la PPMYEG la lideresa menciona que existen diferencias con el proceso de incidencia inicial:

1. Hay un proceso de evaluación de los alcances de la política pública y se estableció cuales ejes avanzaron y cuáles no.
2. Hay un contexto nuevo en el país, la implementación del acuerdo de paz.

3. El equipo de la UIS que trabaja en el proceso de actualización de las brechas de género y formulación del nuevo PIO, tenía la experiencia adquirida del proceso anterior, aciertos y errores.
4. En la administración de Didier se avanza más en la implementación de la política pública de mujer y género.
5. Hay reactivación del consejo consultivo de mujeres, se renueva y se da inicio a un nuevo ciclo con algunos obstáculos, pero se logró funcionar.
6. Hay un movimiento de mujeres que se activa nuevamente, para exigir cumplimiento de la política pública y creación de la secretaria de la mujer.
7. Las organizaciones de mujeres enfrentan un reto grande muchas no cuentan con recursos que les permitan mantener sus objetivos.
8. No hay desde la gobernación voluntad para establecer convenios que permitan a las organizaciones fortalecerse.
9. Se incorpora un nuevo eje al PIO.

Para la lideresa es necesario fortalecer el proceso de incidencia en la Política Pública y su implementación en el próximo plan de desarrollo departamental con énfasis en el eje de *“medio ambiente, seguridad alimentaria, cuidado del agua, entre otros temas que se relacionan con la sostenibilidad de las mujeres rurales y el hábitat, también en el tema de la titulación de tierras para las mujeres”*.

Cabe resaltar el rol que ha cumplido el Consejo Consultivo de Mujeres de Santander en la implementación de la PPMYEG en Santander de acuerdo con la lideresa entrevistada:

- a. En este periodo se reactivó el consejo consultivo de mujeres, se hizo convocatoria para su renovación en el segundo semestre del 2017, considero que se dio un proceso de reconocimiento del espacio por parte de las nuevas consejeras y de apropiación del rol de cada una dentro del mismo, desde el inicio se generaron tensiones entre la administración y el consejo, se logró descentralizar las sesiones para que la mujeres de las provincias puedan llegar al espacio autónomo y transmitir al consejo sus necesidades y denuncias , que luego serán trasmitidas por las consejera a la gobernación, también se participó en la actualización del plan de igualdad de oportunidades, hicimos incidencia ante la asamblea departamental para su aprobación pero no fue posible por intereses politiqueros de la diputada Margy Carolina Rangel a quien le entregaron la tarea de organizar la ponencia y de entrada dio ponencia negativa, ella está en contra del consejo consultivo cada vez que puede nos amenaza, porque considera que el espacio está politizado, su análisis lo basa en los procesos de incidencia que hemos realizado con el apoyo de otros diputados para impulsar temas de la política pública de mujer y género.
- b. Al interior del consejo hemos avanzado en un proceso de fortalecimiento interno, nos encontramos como consejo autónomo en espacios distintos a los convocados por la gobernación para organizar la temáticas y la forma como vamos a accionar frente a la institucionalidad, se dieron momentos de tensión con algunas compañeras del movimiento de mujeres, por el reconocimiento que la gobernación le dio en espacios públicos a las consejeras, por utilizar una chaqueta que nos identifica como consejeras, también se cuenta con un logo, e iniciamos un procesos de activación de las redes sociales para visibilizar la actividades y posturas del consejo consultivo, como consejeras estamos en otros espacios de participación desde los cuales impulsamos los tema de la

política pública, también participamos en la formulación de la política pública de municipios que la tenían, continuamos haciendo seguimiento al funcionamiento de espacios creados para atender a las mujeres víctima de violencia en Santander y haciendo los respectivos llamados a la acción de las instituciones, contamos con el respaldo de las organizaciones de mujeres.

A partir de este planteamiento general sobre el proceso de incidencia de las mujeres para el desarrollo de políticas públicas de género en Santander encontramos que las brechas económicas y laborales han estado en el centro de su agenda social y política. A continuación, analizaremos como ello se ha materializó en acciones y su ejecución en Santander.

4.2 Análisis de las acciones dispuestas en la política pública de equidad de géneros eje trabajo digno y remuneración equitativa y su plan de acción

Tabla 1.

Contrastación entre las acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades y de la política pública de equidad de géneros

Acciones establecidas en el Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades 2010-2019. Inciso b: Trabajo digno y remuneración equitativa	Acciones establecidas en el Plan de desarrollo departamental Santander Nos Une 2016-2019. Programa 1. Unidos por el Desarrollo Económico de las Mujeres. Meta de resultado relacionada: <i>Disminuir en un 3% la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en el</i> <i>De</i> <i>partamento de Santander.</i>	Acciones establecidas en el Plan de desarrollo departamental Santander Contigo y para el Mundo 2020-2023. Programa 1: Inclusión social y productiva para la población en situación de vulnerabilidad con equidad de género
Divulgar ampliamente en cada municipio del departamento los estándares internacionales y la normatividad internacional y nacional sobre los derechos económicos y sociales de las mujeres que reconocen la igualdad de remuneración Para trabajo igual y de igual valor, igualdad de oportunidades y trato en el empleo y en la ocupación y la eliminación de toda forma de discriminación laboral basada en el sexo.	Fortalecer, articular y brindar asistencia técnica a 40 iniciativas productivas en las provincias y Área Metropolitana, de generación de ingresos o de seguridad alimentaria de mujeres Urbanas y Rurales del Departamento de Santander priorizando a población en pobreza extrema, con enfoque diferencial de género étnico-cultural y víctimas del conflicto armado	Proporcionar asistencia técnica y apoyo económico para el emprendimiento y/o fortalecimiento de proyectos productivos a 1.500 mujeres santandereanas para la generación de ingresos y la reactivación económica del departamento, que contribuyan con su autonomía económica y/o laboral, en las diferentes provincias del departamento, priorizando a la mujer rural, poblaciones vulnerables, madres comunitarias, víctimas del conflicto armado y en proceso de reintegración y reincorporación, madres cabeza de familia y población en pobreza extrema con enfoque diferencial, de género y étnico-cultural.
Desarrollar programas de capacitación sobre los derechos económicos, laborales y patrimoniales de las mujeres en los cuales se promueva su reconocimiento, garantía y restitución	Capacitar 560 mujeres de las provincias para el desarrollo de proyectos productivos y estrategias de comercialización con enfoque diferencial.	Desarrollar estrategia de empoderamiento económico sostenible, con cincuenta (50) organizaciones de mujeres, que contribuya con la reactivación económica del departamento, priorizando a organizaciones del 15 50 322 Metas de producto Línea Base Meta 2023 sector rural, con enfoque diferencial y de género.
Facilitar el acceso a servicios empresariales integrales (estudios de mercado, asesoría,	Gestionar la inclusión laboral de 400 mujeres en condiciones dignas y de calidad	Impulsar tres (3) estrategias de educación para el trabajo con la finalidad de incentivar la autonomía laboral de las mujeres santandereanas, enfoque

capacitación, capital de riesgo, fondos de capital semilla y/o líneas de crédito blando y flexible), para los emprendimientos productivos, de comercialización, de servicios e innovación de las empresas de titularidad femenina y su inclusión en los proyectos estratégicos productivos que se desarrollan en las provincias del departamento.

Desarrollar con enfoque diferencial estrategias de apoyo integral a las mujeres Productoras y artesanas santandereanas para la comercialización de sus productos.

Promover y vincular a las mujeres a procesos de agregación de valor y redes de comercialización en cadenas productivas y proyectos de generación de ingresos.

Apoyar la asociatividad de las mujeres, en especial de las rurales, para desarrollar proyectos a escala comercial sostenibles

7 Desarrollar estrategias comunicativas y formativas tendientes a facilitar el ingreso de las mujeres a campos de trabajo considerados tradicionalmente masculinos, en condiciones de equidad

Ofrecer programas de capacitación y formación para el trabajo que garanticen la autonomía económica, para mujeres adultas y jóvenes que no estén en el sistema educativo, con enfoque

diferencial rural y urbano.

Promover la adopción de medidas institucionales frente a los contratistas, las obras públicas y en general la actividad económica del departamento para asegurar el logro de la equidad laboral en términos de número de mujeres contratadas y de salarios percibidos.

Establecer sistemas estadísticos y de información desagregados por sexo, que permitan el seguimiento y evaluación en perspectiva de género de los proyectos.

Realizar campañas para incentivar la participación activa de los hombres en el trabajo del cuidado en la familia.

Gestionar estrategias desde sectores públicos y privados que contribuyan a reducir el tiempo de trabajo del cuidado que las mujeres realizan en sus familias, de modo que mejoren sus posibilidades de inserción en el mercado laboral (tales como sala cunas, casas de cuidado del adulto mayor).

Adelantar estrategias comunicativas hacia la visibilización y reconocimiento de la importancia del trabajo del cuidado que realizan las mujeres en el hogar y de su aporte al desarrollo social, haciéndolo visible en las cuentas regionales.

Como se evidencia en la tabla en lo referente a lo económico y laboral quedaron explícitas tres acciones en el Plan de Desarrollo Santander Nos Une 2016 -2019 y 4 acciones en el Plan de Desarrollo Santander Contigo y para el Mundo 2020-2023 en contraste a las 13 establecidas en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019.

Lo plasmado en los planes de desarrollo se relaciona fundamentalmente con la capacitación laboral a las mujeres y el fortalecimiento de los emprendimientos y proyectos productivos, ello con excepción de la acción “Gestionar la inclusión laboral de 400 mujeres en condiciones dignas y de calidad” establecida en el plan de desarrollo 2016-2019.

En relación con los proyectos efectivamente ejecutados dentro del periodo 2016-2018 dentro del eje trabajo digno y remuneración equitativa tenemos que los principales proyectos con mayor inversión en este eje son ⁶:

- Implementación de estrategias transversales para el reconocimiento y empoderamiento de las mujeres en Santander \$1.221.275.000.
- Apoyo para el acceso a oportunidades de financiamiento por medio de capitalización con activos para la generación de ingresos en el departamento de Santander \$1.501.045.000.
- Fortalecimiento de unidades productivas y asociativas en el marco de la estrategia: "todos a progresar" en el departamento de Santander \$649.999.485.
- Realización del día internacional de la mujer trabajadora en el departamento de Santander \$109.935.152. Apoyo a las mujeres víctimas del conflicto armado, a partir del sostenimiento de unidades productivas para la generación de ingresos en los municipios de Rionegro y Playón \$37.500.000.

⁶ Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades 2010-2019. Inciso b: Trabajo digno y remuneración equitativa. P.84

- Fortalecimiento de estrategias para la generación de ingresos, por medio del financiamiento de proyectos productivos y asociativos en el parlamento de Santander \$1.642.000.187.

Aunado a lo anterior, el grado de implementación del eje trabajo digno y remuneración equitativa en el plan de desarrollo 2016 -2019 fue del 69% y se identifican 4 acciones no desarrolladas en el periodo 2010-2018⁷:

- Desarrollar con enfoque diferencial estrategias de apoyo integral a las mujeres productoras y artesanas santandereanas para la comercialización de sus productos.
- Promover la adopción de medidas institucionales frente a los contratistas, las obras públicas y en general la actividad económica del departamento para asegurar el logro de la equidad laboral en términos de número de mujeres contratadas y de salarios percibidos.
- Realizar campañas para incentivar la participación activa de los hombres en el trabajo del cuidado en la familia.
- Gestionar estrategias desde sectores públicos y privados que contribuyan a reducir el tiempo de trabajo del cuidado que las mujeres realizan en sus familias, de modo que mejore sus posibilidades de inserción en el mercado laboral (tales como salacunas, casas de cuidado del adulto mayor).

Surge entonces el cuestionamiento sobre la real implementación con enfoque de género del eje trabajo digno y remuneración equitativa ya que más allá de fortalecer los proyectos productivos de las mujeres y la conmemoración del día internacional de la mujer trabajadora, no se evidencia con fuerza la implementación de acciones que contrarrestaran la estructura patriarcal que sustenta las brechas de género en lo económico y laboral en particular frente al

Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades 2010-2019. Inciso b: Trabajo digno y remuneración equitativa⁷ P. 72 y 73

trabajo de cuidado asumido históricamente por las mujeres y la equidad de género en la contratación de mujeres y su remuneración salarial.

En este sentido una lideresa feminista⁸, menciona que se fortalecieron las capacidades de las mujeres organizadas con emprendimientos productivos en varias provincias del departamento, se hicieron ferias de servicios donde se abrió la posibilidad de empleo para las mujeres urbanas (área metropolitana de Bucaramanga).

Esta lideresa observa que la implementación de las metas en el plan de desarrollo dentro de lo económico y laboral se enfocó en el fortalecimiento de los proyectos productivos y espacios de comercialización para las mujeres en particular en las provincias al interior del departamento.

Sin embargo, la investigación desarrollada por Graciliana Moreno y el GPAD que evaluó el proyecto de capitalización de Activos parte del programa Las Mujeres Participan del Plan de Desarrollo Santander Nos Une 2016-2019 evidencia que si bien las mujeres participantes perciben una mejora en sus ingresos, faltó rigurosidad en la implementación de una perspectiva de género en el desarrollo del proyecto para determinar si esa percepción de mejora en los ingresos de las mujeres corresponde a un cambio en la brecha de género que afecta el desarrollo económico y laboral de las mujeres en Santander⁹.

Los objetivos plasmados en el proyecto evaluado no tienen perspectiva de género y el diagnóstico pre y post del proyecto no permite identificar desde una perspectiva de género el cambio de las condiciones socioeconómicas de las mujeres.

En suma, si bien se encuentran avances en falta implementar acciones que desde lo económico y laboral rompan efectivamente las brechas de género impuestas sobre las mujeres en

⁸ Entrevista semiestructurada a líder feminista
investigación desarrollada por Galiciana Moreno y el GPAD que evaluó el proyecto de capitalización de Activos parte del programa Las Mujeres Participan del Plan de Desarrollo Santander Nos Une 2016-2019⁹ P. 170

Santander. Así mismo, se encuentra que es necesario transversalizar la perspectiva de género en la formulación e implementación de los proyectos que materializan las acciones de la política pública de género. La perspectiva de género no se materializa únicamente con incluir un porcentaje superior de mujeres en los proyectos frente a los hombres.

5. Efectividad de la Política Pública de Equidad de Género en lo Económico – Laboral

Una abogada y lideresa feminista entrevistada hace una aproximación general a la situación de las mujeres en el campo económico y laboral en relación con la garantía de sus derechos. En este sentido, menciona que en el sector privado es muy visible las diferencias salariales y las barreras para que las mujeres sean promovidas a cargos de dirección y de alta gerencia. Menciona que no existe una política de Estado para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres.

“No existe una política de Estado para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, Las mujeres estamos más preparadas desde lo educativo, pero solo llegamos hasta un “techo de cristal” que no nos deja avanzar a pesar de tener maestrías y Doctorados hay una discriminación salarial que el estado y la sociedad no ha querido reconocer como una talanquera para la promoción laboral de las mujeres”

Esta situación es mucho más sutil en el sector público de allí a la importancia de analizar las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en la Gobernación de Santander para comprender la efectividad de lo estipulado en la PPMYEG y en el PDD en relación con la garantía de los derechos económicos y laborales de las mujeres.

5.1 Entrevista a Secretarías de Despacho de la Gobernación de Santander

A la primera pregunta, la Gobernación de Santander cuenta con una política de promoción de la igualdad de género en las posiciones gerenciales / de dirección, las secretarías de Despacho entrevistadas dan cuenta de la implementación de una política de igualdad de género en las posiciones gerenciales y prueba de ello es que para la época tres

mujeres estaban al frente de algunas de ellas. Este aspecto es muy significativo pues consideran es la puerta de lanzamiento a la esfera política en el contexto local-regional, aunque lamentan que su participación se da desde carteras de segunda línea que no tienen tanto impacto en la comunidad, mientras que las de primera línea como Desarrollo, Interior, Infraestructura, salud, Educación, han estado reservadas para el género masculino.

Resaltan que, con la creación de la Secretaría de la Mujer en la gobernación de Santander, se empieza a generar espacios de participación y visibilidad al interior de la administración departamental en particular y administración pública en general con enfoque de género. Este aspecto lo reconocen como un gran logro de la administración Tavera, porque con su liderazgo se logró que la Asamblea Departamental aprobara el acto legislativo para su creación.

Preguntadas si los hombres son favorecidos por sobre las mujeres para acceder a cargos de dirección cuando hay dos candidatos con igual calificación, son enfáticas en manifestar que lamentablemente si, y eso se debe a que en la administración pública el poder político juega un papel fundamental y son ellos quienes en últimas postulan sus candidatos. Agregan que esto no es solo una situación de la región, sino una condición que se registra en casi todos los países del mundo salvo contadas excepciones como Inglaterra y Alemania donde las mujeres han llegado a los más altos cargos de representación política.

Se lamentan que tanto en el Concejo de Bucaramanga y la Asamblea de Santander, la participación de la mujer aún es muy limitada y consideran que eso debe a que no han contado con la oportunidad de acceder a altos cargos dentro de la administración municipal o departamental para generar imagen en la comunidad y con ello en los cargos de elección popular.

Crean que con la creación de la secretaría de la mujer van a tener un campo mayor de visibilización, no solo para quien este a cargo de la misma, sino para las mujeres en general porque se va a contar con la oportunidad de desarrollar planes de atención a la mujer en el contexto regional.

Preguntadas si consideran que crecerá el número de mujeres en posiciones gerenciales de dirección en la Gobernación de Santander, son unánimes al manifestar que sí, porque primero la administración del Dr. Tavera está brindando mayores espacios de participación desde algunas secretarías, segundo que con la Secretaría de la Mujer se hace parte de los consejos de gobierno. Además, desde la misma secretaría se pueden empezar a desarrollar planes de atención para la mujer en general, en todas las esferas, pública, privada, lideresas sociales, entre otras.

Coinciden en que hoy la mujer en sus proyectos de vida ha dado especial importancia a la profesionalización, y eso se percibe al interior de la gobernación de Santander en donde buena parte de ellas hoy son profesionales universitarias, otras adelantan estudios de postgrado y en la medida que más mujeres se preocupen por la formación académica mayores posibilidades de participación en la administración pública van alcanzado.

Consideran que la educación se ha constituido como uno de los mecanismos centrales de cambio, de transformación de la realidad social, e impone nuevos retos en el proceso de construcción de la ciudadanía, el cual se refleja con más fuerza en el proceso de cambio experimentado por las mujeres. Hoy las mujeres son más conscientes de la necesidad de cualificación para desarrollar la capacidad productiva, la que además confiere también conciencia de los derechos como persona, autoestima y autoconfianza para iniciar un proceso de

cambio personal y de actitudes que conduzcan a un mayor control sobre las condiciones de la propia vida.

Privilegiar el empoderamiento de las mujeres en el campo de la educación implica que se conviertan en agentes activos como resultado de un accionar que varía de acuerdo con cada situación concreta para cambiar la distribución del poder, tanto en las relaciones interpersonales como en las instituciones de la sociedad, autonomía y posibilidad de intervención en los procesos de decisión colectivos.

Concluyen que la educación es un determinante fundamental para la disminución de las brechas existentes entre hombres y mujeres y un requisito para la transformación social, porque si bien se han obtenido logros importantes para conseguir la equidad de género.

Respecto de la pregunta en la Gobernación de Santander existen posiciones gerenciales / de dirección que solo pueden ocupar hombres, responden que sí, y que prueba de ella es que lamentablemente hay secretarías que están reservadas para los hombres, las de mayor resonancia como interior, infraestructura, Desarrollo, salud, Educación, aunque esto no es condición única del Dpto de Santander o de la ciudad de Bucaramanga, porque al observar lo que sucede en otras regiones o ciudades del país, la situación se repite.

Agregan que es precisamente por eso que los santandereanos no han tenido la oportunidad de escoger entre un hombre o una mujer para los dos más importantes cargos públicos de la región, y eso se debe a que siempre se les considera como candidatas para cargos de segunda línea como para cumplir con un requisito.

Dos de las entrevistadas consideran que esta frustración proviene de la falta de apoyo político, porque en las mismas colectividades las prácticas, políticas y valores se encargan de direccionar las posibilidades de candidaturas hacia los hombres, desconociendo la capacidad que

tienen las mujeres para llegar a los altos cargos de elección popular, limitaciones que afectan a su intervención en la vida pública, reducida en ocasiones a temas y aspectos relativos a la protección familiar y al bienestar social, es un sistema de cooptación o red informal que no valora la destreza y capacidad objetiva de la mujer para alcanzar la aceptación popular.

Se consulta ahora la opinión respecto de si considera que existen diferencias salariales por condición de género, respondiendo que sí, que es una realidad que no se puede ocultar, quizás no a nivel de la administración pública en donde cada cargo tiene un perfil y una asignación salarial ya definida, pero en el caso de la empresa privada muchos son los casos que se conocen de esa diferenciación salarial por condición de género. Se ve todos los días en los medios de comunicación, en la televisión, en la música, en el teatro, en el sector financiero, en la gran industria, en sector educativo, en el deporte, etc., donde no gana lo mismo un hombre que una mujer.

En el sector privado, sin embargo, subsiste esa discriminación oculta y encubierta que se produce en la elaboración de los criterios y las técnicas de selección y promoción de recurso humano que lejos de ser objetivas y neutras, favorecen mayoritariamente a los hombres en detrimento de las mujeres.

Respecto de la pregunta en la Gobernación de Santander también se presentan esas diferencias salariales por condición de género, responden que aparentemente no, porque en la gobernación existe una categorización de cargos con su respectiva asignación salarial, la cual está directamente relacionada con su formación profesional. Sin embargo, en cargos medios e incluso en la modalidad de prestación de servicios “OPS” es posible que ocurra, pero que no les consta. Manifiestan que, en esos casos, la misma intermediación que se realiza por medio de quien mantiene la representación es factible que se den casos de discriminación salarial.

Consideran que también puede ocurrir que, por los perfiles del cargo y la necesidad de ocupación laboral, mujeres que están capacitadas las acceder a cargos de mayor valor salarial aceptan dichos cargos como medio de independencia económica y la necesidad del empleo, pero en este caso la posición no es diferente para hombres y mujeres, porque quien acceda a ese cargo tiene que acogerse a una tabla salarial previamente establecida por la administración departamental.

Indagadas si el sexismo en las empresas o entes gubernamentales es algo del pasado, son enfáticas en manifestar que no, porque existen prácticas que no se aplican de igual forma a hombres y mujeres y que se relacionan con remuneración, incentivos (vehículo, vivienda a cargo de la empresa), etc., que marcan grandes diferencias.

En su opinión es algo que va a subsistir por mucho tiempo, porque es una práctica cultural en la que predomina aún los privilegios del hombre respecto de la mujer. No obstante, las mujeres han logrado avances significativos gracias a que han entendido que su profesionalización de puede brindar nuevas oportunidades de competitividad en igualdad de condiciones.

Manifiestan que, quizás en donde más rápido se puede dar ese cambio cultural puede ser en el sector público en la medida que un mayor número de mujeres logren abrirse paso dentro de los partidos políticos para alcanzar mayor visibilidad y por ende mayor aceptación o favorabilidad por parte del elector.

Consideran que un gran paso en esa reivindicación proviene del interés de la mujer por formarse profesionalmente no solo en las profesiones que por años han sido consideradas como femeninas, ya que la mujer ha perdido el miedo a cursar programas de ingeniería de ciencias económicas, la finanza, etc., que le otorga la debida cualificación para competir con el hombre

en igualdad de condiciones. En su concepto, diferente es que aún subsista la infravaloración de las capacidades de las mujeres para asumir altas responsabilidades, pero ese es un sendero que se irá avanzando con el paso del tiempo.

La siguiente pregunta en la entrevista se relaciona con las limitaciones profesionales de la mujer cuando son madres, a lo que responden que en términos generales sí, porque aún subsiste esa conducta machista en el hombre al considerar que todo lo que tenga que ver con la maternidad es responsabilidad de la mujer, pero gracias a los avances legislativos en la materia se está haciendo tomar conciencia al hombre de la necesidad de apropiarse también de tales responsabilidades.

Recalcan no obstante que, pese a las limitaciones que genera la maternidad a las mujeres, y la escasa atención o colaboración del hombre en la crianza de los hijos las mujeres han demostrado con lujo de detalles sus responsabilidades en el hogar y en lo profesional o laboral, y a manera de ejemplo relacionan sus casos particulares en los que el cumplimiento de las responsabilidades al frente de los cargos en la función pública han logrado cumplir con los objetivos de la administración que representan.

Respecto de la afectación de las relaciones asimétricas de poder cuando es un hombre o una mujer quien ocupa posiciones gerenciales / de dirección, manifiestan si bien han existido en otras administraciones, por lo menos en la gestión del Dr. Tavera se ha limitado al máximo ya que la directiva del gobernador respecto de la política pública de igualdad de género es que bajo ninguna consideración se pueden presentar estas afectaciones, la cual fue reforzada con una campaña de difusión de información sobre los derechos de las mujeres para difundir los cambios que se han producido en el ordenamiento jurídico, fundamentales para que puedan ejercer y reivindicar esos derechos que muchas todavía desconocen.

Consideran además que la creación de la secretaría de la mujer es un gran avance en esta materia, porque precisamente debe de una de sus funciones principales, pues a todas luces se trata de procurar por la reivindicación de los derechos de la mujer a fin de procurar la igualdad de género.

Finalmente, en el marco de la entrevista se consulta sobre qué opinión le merece la inclusión de una mujer dentro de la terna de aspirantes cargos directivos y del máximo nivel en la toma de decisiones, a lo cual responden que hasta ahora los resultados no se han visto, porque hasta la fecha en los casos de los entes de control con excepción de la Fiscalía General de la Nación cuando fue ternada la Dra. Vivian Morales, los elegidos siempre han sido hombres.

Refieren que en el caso de Santander en general y de Bucaramanga en particular hasta el momento, siempre la elección ha estado en cabeza de los hombres tanto a nivel de personerías como de contralores, de manera que con estos antecedentes la consideración es la de figura decorativa para dar cumplimiento a la norma.

Consideran que tal circunstancia se genera desde los mismos partidos políticos en los que la mujer no ha alcanzado figuración, bien sea por los intereses que se propician alrededor de las casas políticas, o por falta de convicción de las mujeres para lograr su postulación.

A modo de síntesis de los resultados de la entrevista a secretarías de despacho de la gobernación de Santander se puede colegir que, si bien en el Departamento existe una política de promoción de la igualdad de género en las posiciones gerenciales /de dirección, mucho queda por hacer desde las organizaciones políticas porque es desde allí de donde surgen las personas que desempeñan altos cargos dentro de la administración pública.

Respecto de los significativos logros para la reivindicación del liderazgo de la mujer la creación de la Secretaría de la Mujer en reemplazo de la Oficina de la Mujer, la perspectiva cambia totalmente porque se empieza a ser parte integral de los consejos de gobierno, y segundo porque desde la Secretaría se pueden desarrollar estrategias que propendan por la igualdad de género.

Sin embargo, la práctica evidencia que para que las mujeres accedan a la igualdad de oportunidades no es suficiente con los cambios propuestos desde el ámbito legal. Es preciso cambiar actitudes y comportamientos e incluso formas de vida y estructuras sociales que impiden el pleno desarrollo de las mujeres como personas con derecho a participar activamente en la cultura, el trabajo y la política responsable de elaborar políticas de igualdad, proponérselas al gobierno y coordinar las acciones de los diferentes entes de la administración pública.

5.2 Entrevista a Líderes sindicales de la gobernación de Santander

Preguntadas si las mujeres que laboran en la gobernación de Santander se vinculan al sindicato, responde afirmativamente, indicando que el 40% de las personas vinculadas son hombres y el 60% mujeres. Agrega que esto se debe a que con ello buscan defender sus derechos laborales garantizando de alguna manera su estabilidad contractual.

En el sindicato se reconoce y valora su participación en la defensa de los derechos de los trabajadores, por eso desde su vinculación se propende por adecuar las estructuras y su quehacer de manera que le permitan equiparar oportunidades de género para consolidar la democracia, lo que implica no solo incorporarlas, sino también promover que asuman responsabilidades en los espacios de toma de decisión y de poder.

Preguntado cuál es la participación de la mujer en el sindicato, la respuesta es que muy escasa porque primero no existe solidaridad de género, se desconfía de ellas mismas, se miran con recelo y hasta envidia. Pese a ello se ha logrado escalar posiciones dentro de los sindicatos a tal punto que hoy tres de los siete sindicatos de la gobernación son presididos por mujeres, pero para ello se ha tenido que recurrir al apoyo de los hombres que son minoría dentro de la misma organización sindical. Muestra de ello es que los grandes sindicatos del país son presididos por hombres y las mujeres si figuran en los cuadros directivos lo hacen desde posiciones secundarias, todo porque la gran mayoría se limita a ejercer la función simplemente de afiliado, lo que no ocurre con los hombres que siempre demuestran liderazgo. Generalmente esgrimen como argumento causas externas derivadas de la propia situación socio-laboral obligadas a compaginar empleo y responsabilidades familiares, y por otras derivadas del funcionamiento interno de la propia organización sindical.

Agregan que desde la organización sindical siempre se ha buscado fortalecer su participación a fin que tengan una militancia sindical más cualificada, una participación mayor y más efectiva, así como mejores herramientas para generar propuestas y tener incidencia en las políticas sindicales, especialmente aquellas relativas al quehacer democrático sindical, la defensa de los derechos laborales y en la participación e incidencia en la política nacional por la defensa de los trabajadores.

La siguiente pregunta se relaciona por el liderazgo político de la mujer en Santander, a lo cual responde que es bajo porque tal y como sucede en el movimiento sindical prefiere asumir un bajo perfil, no se apoyan entre ellas, lo cual se refleja en prácticas y actitudes que fomentan la desigualdad social de los individuos sobre la base de la diferenciación sexual, debido a la asignación de roles estereotipados que se da a cada uno, siendo más negativo para

las mujeres, porque sus actitudes, comportamientos, las relega a un lugar secundario y subordinado en la sociedad.

Desde el mismo sindicato se les motiva a participar, a asumir roles más representativos en el caso específico del sindicato de la Gobernación, porque las mujeres constituyen la mayoría de la afiliación sindical (60-40%), pero no tienen necesariamente una mejor representación de mujeres en altas posiciones para la toma de decisiones por culpa de ellas mismas pese a que han demostrado ser mejores administradoras.

Manifiesta que en este momento el objetivo principal del sindicato es fortalecer su participación activa en cargos de dirección, asumiendo sus aportes en el fortalecimiento de la organización sindical, brindándoles condiciones reales para que participen activamente en la vida sindical, atendiendo a sus reales necesidades y roles que desempeñan por el hecho de ser mujeres. Reconocen eso sí que la participación directa de las mujeres sindicalistas a todos los niveles, desde el nivel de delegada sindical a las direcciones de los mismos es escaso, así se cuenten con declaraciones, convenios y leyes que garantizan los derechos sindicales y laborales de la mujer, sin embargo, la mayoría de todas estas disposiciones son letra muerta, porque es la misma mujer la que se aparta y prefiere asumir un bajo perfil.

Se pregunta entonces al líder sindical de la gobernación de Santander de qué manera el sindicato propende por la igualdad de género al interior de la administración departamental, manifestando que se avanza en estas transformaciones a todos los niveles para que la mujer asuma un rol más participativo no solo a nivel de la organización, por cuanto la razón social de estas instituciones es propender por el bienestar y el logro de las reivindicaciones laborales.

Lo anterior en razón a que gracias a la lucha sindical la mujer se ha venido abriendo espacios para acabar con los estereotipos laborales de género, no solo a nivel del sindicato, sino del aparato burocrático del país con miras a lograr su proyección y reconocimiento social.

Manifiesta que el sindicalismo es una plataforma de lanzamiento para lograr calar en el reconocimiento social con miras a fortalecer su participación política, y es desde los partidos de izquierda desde donde la mujer ha ido logrando una mayor visibilidad política que le permita lograr con éxito la llegada a los principales cargos de la administración pública. Sintetizando los hallazgos de la entrevista se colige que, si bien la mujer se ha vinculado a la organización sindical con miras a proteger sus derechos laborales, esa participación es superficial porque a pesar del interés del sindicato por lograr su participación activa prefiere mantener un perfil bajo o secundario.

El movimiento sindical considera que en la medida que la mujer asuma un rol más activo dentro la organización se logrará que la política pública de igualdad de género sea realmente efectiva al acceder a cargos gerenciales / de dirección, y que no solo se limite al cumplimiento de una ley de cuotas o que haga las veces de figura decorativa en las ternas de elección de dignatarios. Por lo menos en los sindicatos de la gobernación existe buena presencia de mujeres en cargos directivos, siendo tres de ellas presidentes de sindicato, pero como se mencionaba anteriormente se ha escalado a estas posiciones gracias al apoyo de los hombres que ven en ellas las cualidades necesarias para llevar la voz de las clases trabajadoras, porque entre mujeres no han logrado conseguir esa credibilidad.

En estas entrevistas a secretarias de despacho y a sindicalistas se encuentra que a pesar de los avances, estas conflictividades alrededor de la discriminación en la participación de las mujeres en altos cargos de decisión deben ser abordadas en la PPMYEG y en el PDD. En

particular se identifican barreras en relación con labores de cuidado (maternidad) y las diferencias salariales entre hombres y mujeres que, aunque sutiles en el sector público se pueden dar en particular en el régimen de orden de prestación de servicios. Esta falla es de orden estructural, ya que persistía un esquema económico laboral en la gobernación para la época de la toma de las entrevistas que impide el desarrollo profesional de las mujeres sustentando las brechas económicas y laborales que las afectan.

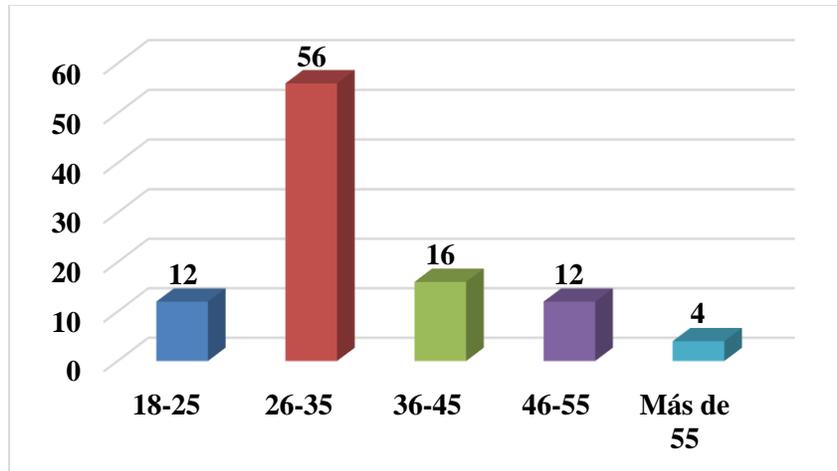
En las dinámicas laborales de la gobernación de Santander se evidencia entonces la falta de un énfasis ya mencionado en las metas relacionadas con la inclusión laboral de mujeres en condiciones dignas y de calidad y la capacitación en competencias laborales con enfoque de género.

5.3 Encuesta a mujeres vinculadas a la gobernación de Santander

La encuesta a 25 mujeres vinculadas a la gobernación de Santander (35% del total de la población), consta de quince preguntas, cuyos resultados se presentan a continuación:

Figura 2.

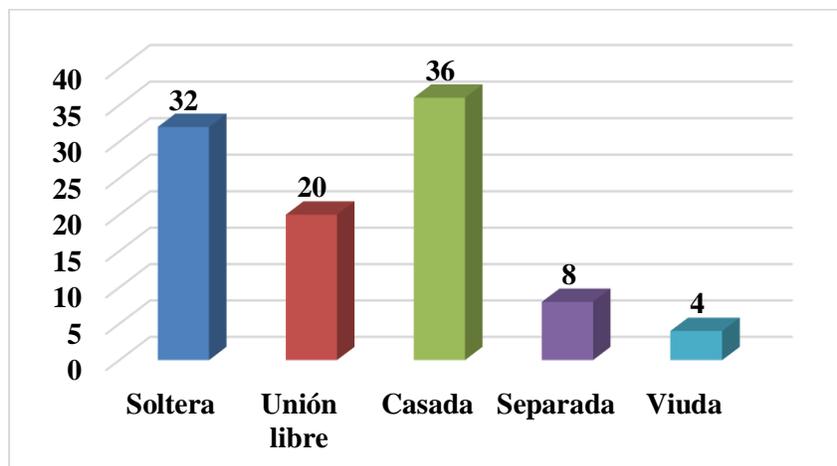
Porcentaje de mujeres encuestadas por rango de edad



Nota: Por rango de edad la mayor participación en la encuesta se presenta en el rango de 26 a 35 años con el 56%, seguida del rango 36-45 años con el 16%, los rangos de 18-25 y 46-55 años con el 12% respectivamente y el rango de más de 55 años con el 4%.

Figura 3.

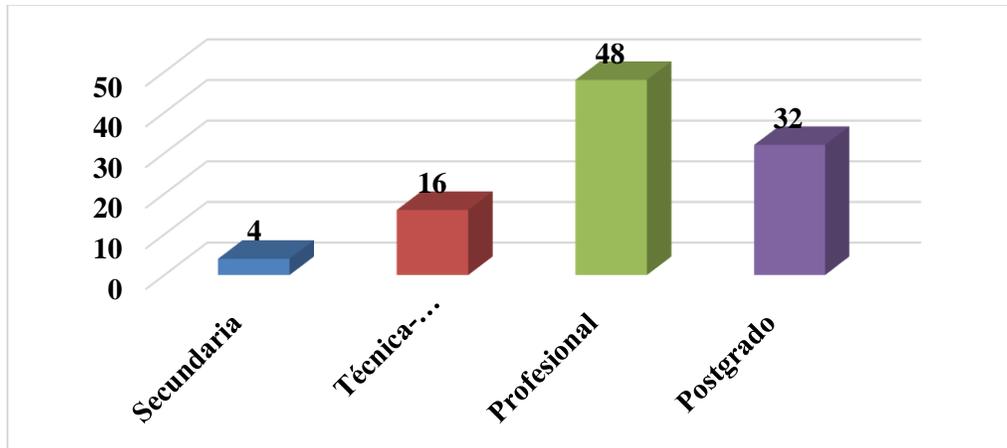
Porcentaje de mujeres encuestadas por estado civil



Nota: Por estado civil el 36% están casadas, el 32% son solteras, el 20% viven en unión libre, el 8% son separadas y el 4% son viudas.

Figura 4.

Porcentaje de mujeres encuestadas por escolaridad



Nota: Por escolaridad el 48 % son profesionales a lo que se suma el 32% que cuentan con estudios de postgrado, el 16% son técnicos-tecnólogos y solo el 4% solo tienen estudios de secundaria. Es importante detenernos en este punto para indicar que, los resultados demuestran que la mujer ha entendido que la educación es el camino para reivindicar sus derechos empezando por su inserción en el mercado laboral y particularmente como han enfrentado las variaciones en la vida doméstica, repercutiendo en las trayectorias profesionales individuales.

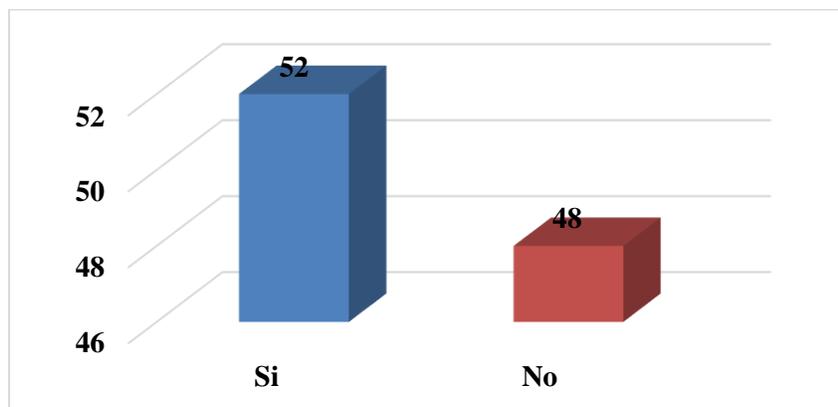
Si bien es cierto que aún existen barreras mentales que impiden reconocer plenamente las habilidades, capacidades y talentos de las mujeres, lo que obstaculiza su avance laboral, social y económico, lo importante es que gracias a la profesionalización de la mujer se ha empezado a recorrer el camino para suprimir la arraigada visión sexista de que el hombre es el único o el principal sostén económico del hogar y que la prestación de cuidados a la familia está reservada a la mujer.

El avance de la mujer en el campo laboral implica la existencia de una mayor competencia, competencia que debe ser asumida como complemento y fortalecimiento de una

actividad empresarial y no como rivalidad por alcanzar cargos de dirección, porque ya se ha demostrado que cuenta con las mismas capacidades para asumir retos, emprender objetivos para el fortalecimiento de actividades productivas que redunden en beneficio no solo de su núcleo familiar sino de la sociedad en general, de manera que el hombre evolucione y transforme sus comportamiento tradicional, para llegar a la consideración de la mujer como soporte de toda actividad productiva para garantizar la igualdad de género.

Figura 5.

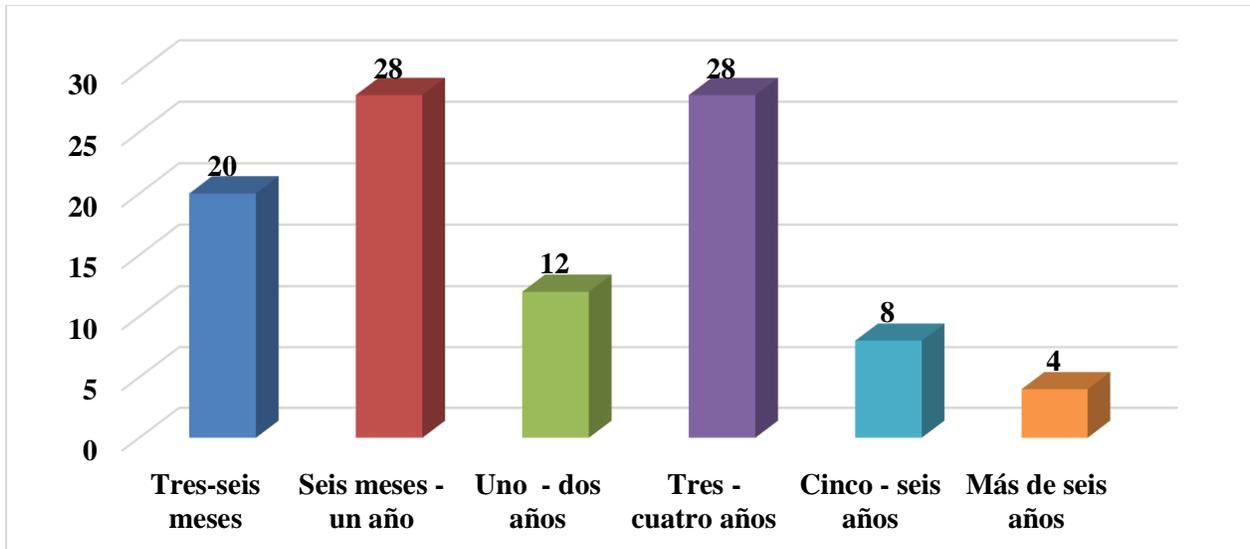
Porcentaje de mujeres encuestadas que están estudiando en la actualidad



Nota: A la pregunta el 52% de las mujeres manifiestan estar adelantando estudios universitarios y de postgrado en distintas áreas del conocimiento, la mayoría de ellas en universidades privadas por la comodidad de los horarios para desempeñarse laboralmente, aunque ello implique mayores sacrificios por la disminución en los tiempos de descanso y las actividades familiares.

Figura 6.

Porcentaje de mujeres encuestadas por tiempo de vinculación

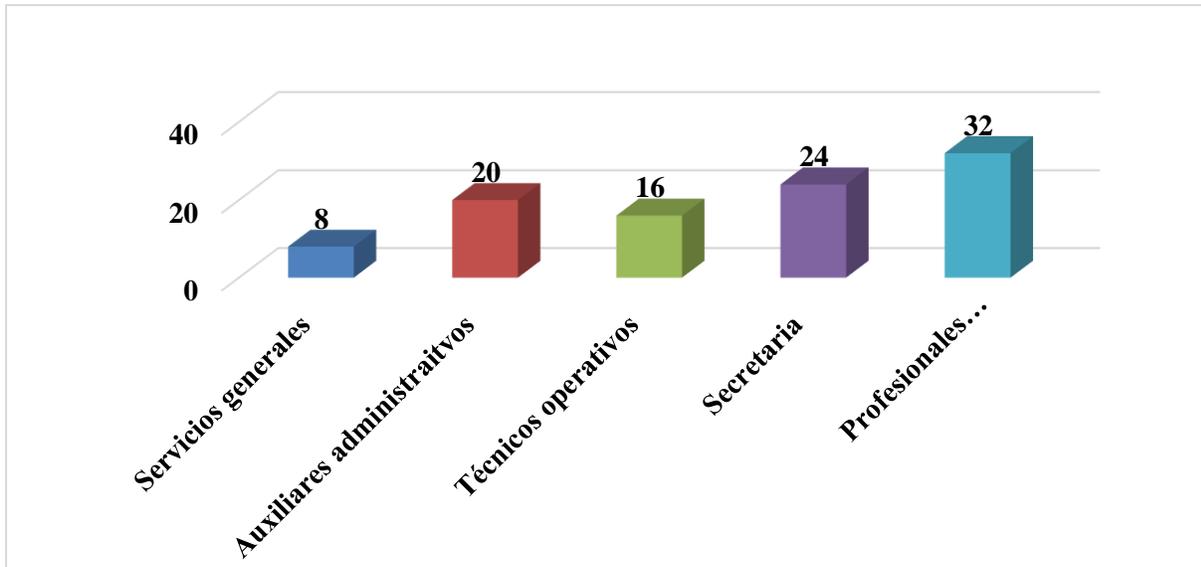


Por antigüedad como funcionaria en la Gobernación de Santander, solo el 12% de las mujeres encuestadas está vinculada desde hace más de cinco años, el 28% entre tres y cuatro años, el 1% entre uno y dos años y el restante 48% menos de un año.

Estas cifras muestran la inestabilidad del trabajador en las administraciones públicas ya que por lo general están vinculadas mediante ordenes de prestación de servicio que están directamente relacionadas con el papel que juegan los órganos legislativos dentro de la administración territorial y con los períodos de gobierno de los cargos de elección popular.

Figura 7.

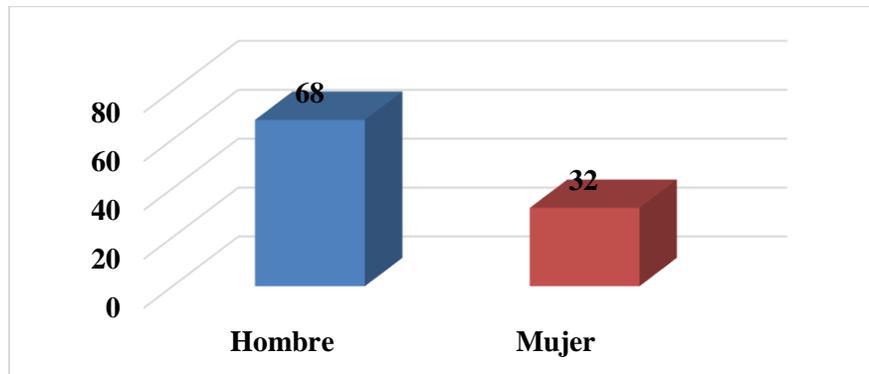
Porcentaje de mujeres encuestadas por Cargo que desempeñan



Nota: Las respuestas generadas en la encuesta dan cuenta que el mayor número de encuestados corresponde al de profesionales universitarios (32%), seguidos de secretarías (24%), auxiliares administrativos (20%), técnicos operativos (16%) y servicios generales (8%). Al respecto se debe precisar que en la encuesta están representadas todas las categorías de cargos que operan para la contratación de recurso humano en el ente departamental. Estos cargos cubren las categorías de funcionarios de carrera administrativa, órdenes de prestación de servicios y contratación por agencia de empleo, que es básicamente el que corresponde a la modalidad de servicios generales.

Figura 8.

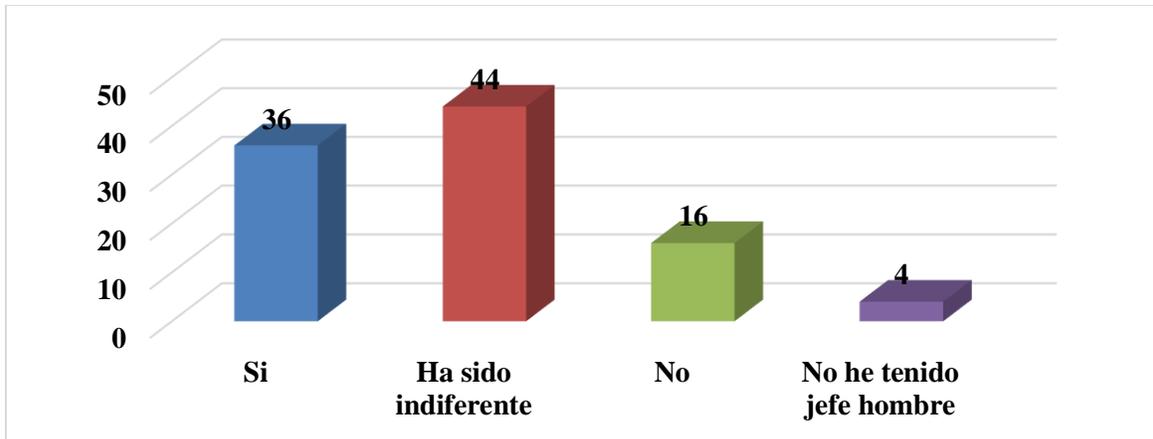
Porcentaje de mujeres encuestadas por jefe inmediato hombre



Nota: Se indaga a las encuestadas si en la actualidad el jefe inmediato es hombre o mujer a lo que el 68% responde es un hombre y el 32% que es una mujer, aspecto que indica que en la Gobernación de Santander los cargos de dirección en su gran mayoría son para el género masculino, pero que de acuerdo a la ley de cuotas la participación de la mujer en los cargos de dirección la mujer ha logrado al menos en dos puntos superar el umbral del 30%.

Figura 9.

Porcentaje de mujeres encuestadas por clima laboral con jefe hombre

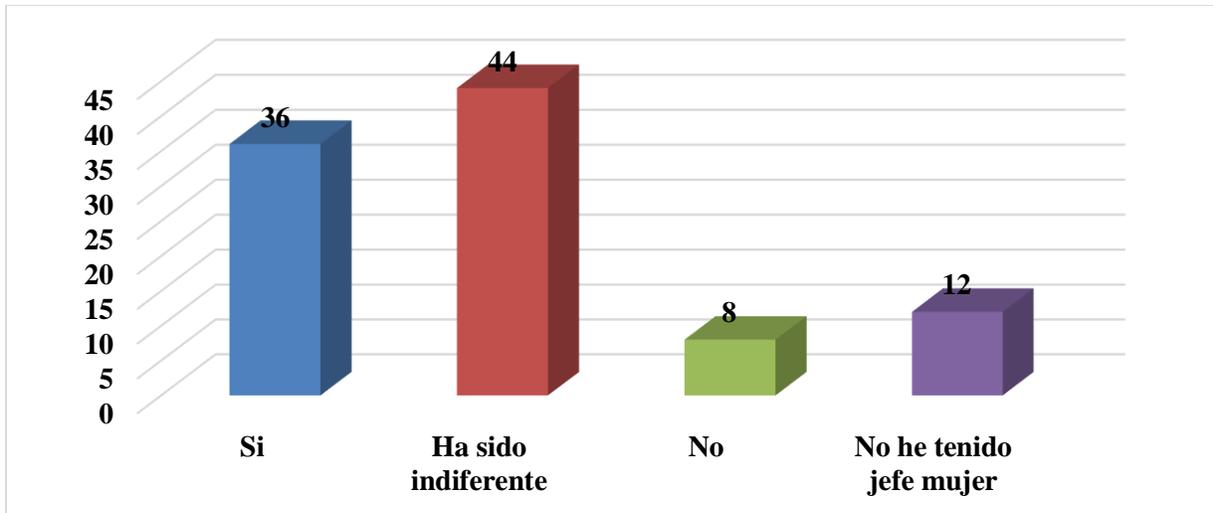


Nota: Respecto del clima laboral con jefe hombre para el 60% de las encuestadas no representa ninguna diferencia bien sea porque les es indiferente (44%) o porque no se ha visto afectado el clima laboral (16%).

Solo para el 36% de las encuestadas se han presentado afectaciones en el clima laboral, debido básicamente al temperamento o carácter impositivo de su jefe desconociendo normas mínimas de cortesía o valores que contribuyen a generar un ambiente de seguridad en sus subordinados. El restante 4% de las encuestadas manifiesta no haber tenido durante su paso por la gobernación de Santander un jefe de ascendencia masculina.

Figura 10.

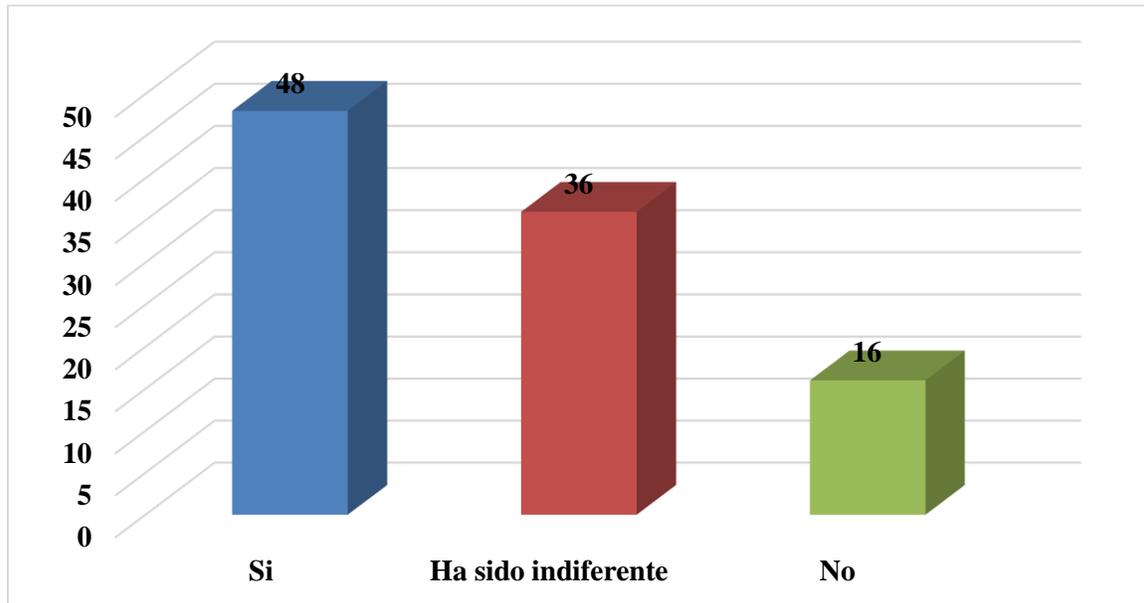
Porcentaje de mujeres encuestadas por diferencias asimétricas de poder jefe hombre-mujer



Nota: Las respuestas dadas a la pregunta de diferencias asimétricas de poder cuando el jefe es un hombre o una mujer, para el 52% esto no representa una dificultad, bien sea porque ha sido indiferente (44%), o no se han presentado (8%), mientras que para el 36% si se han presentado diferencias o molestias debido generalmente a que en el hombre es muy frecuente olvidar las normas de cortesía que contribuyen a generar un buen ambiente laboral.

Figura 11.

Porcentaje de mujeres encuestadas que conocen la implementación de una política promoción igualdad de género en Gobernación

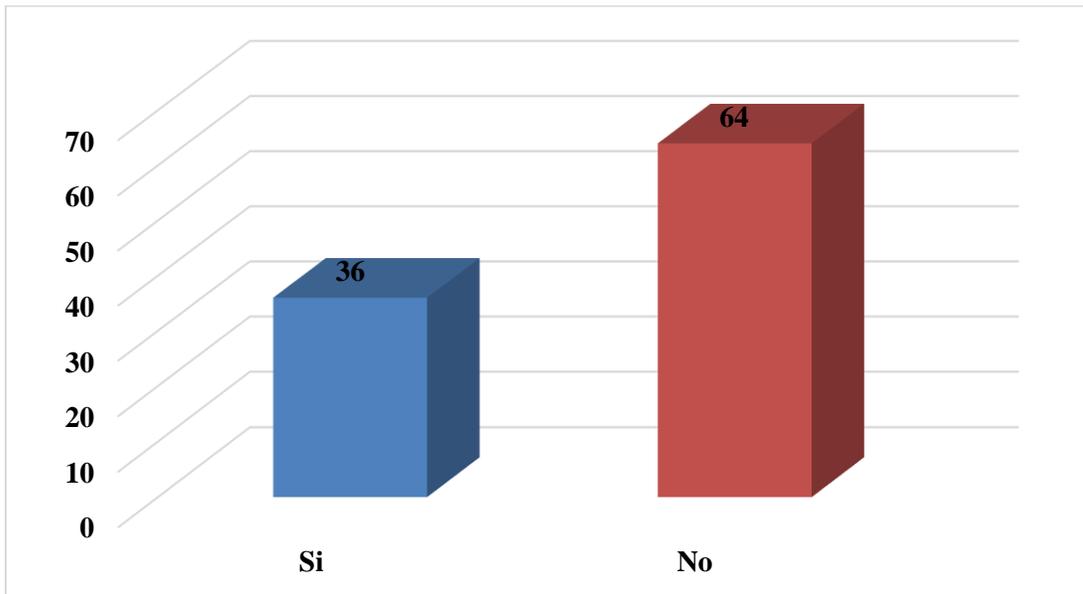


Nota: Indagadas si la Gobernación de Santander cuenta con una política de promoción de la igualdad de género en lo económico-laboral, para el 48% de las encuestadas la respuesta es afirmativa, agregando que ese avance se ha visto más reflejado en la administración del Dr. Didier Tavera, aspecto que esperan mejore aún más con la creación de la Secretaría de la Mujer especialmente en lo relacionado con aumento en el número de mujeres en cargos con poder de dirección y decisión ya que hoy la mujer se preocupa por capacitarse, por formarse, por lo que es el momento para empezar a proyectarse políticamente.

El 36% de las encuestadas cuya respuesta es indiferente, agregan que en el sector público todo se mueve por política y si desde allí no se generan los cambios es muy difícil que al interior de las administraciones de los entes territoriales se produzcan cambios que beneficien a la mujer o por lo menos les brinde la oportunidad de competir en igualdad de condiciones.

Figura 12.

Porcentaje de mujeres encuestadas que reconocen diferencias salariales en cargo del mismo rango

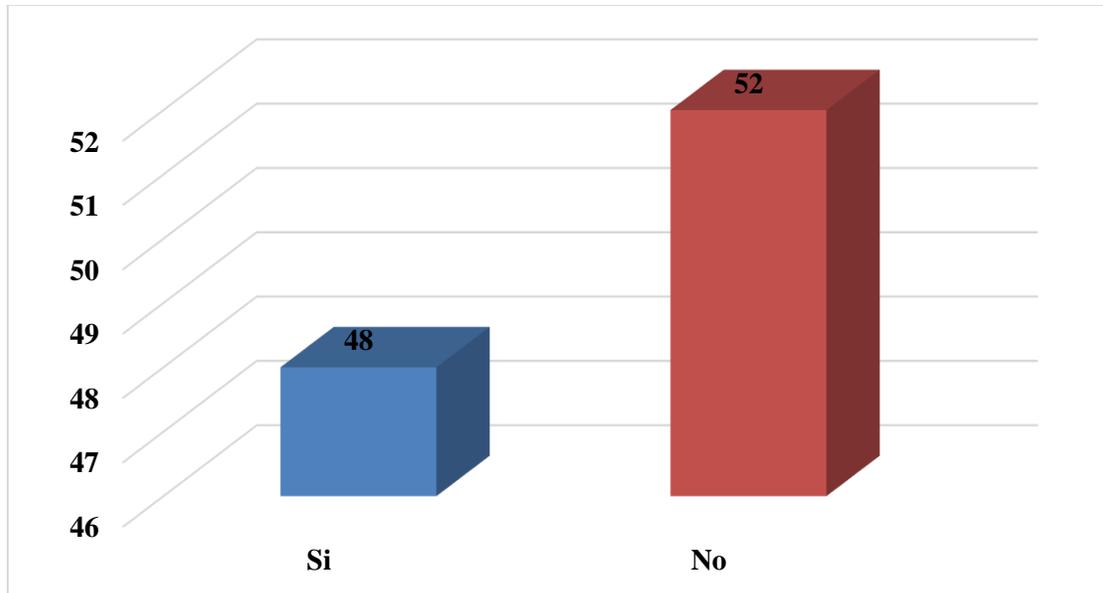


Nota: Respecto de la diferencia salarial el 64% se expresan negativamente, argumentando que en la gobernación de Santander existe una clasificación de cargos dentro de la que se incluye tanto manual de funciones como perfil del cargo y lógicamente asignaciones salariales, razón por la cual no se evidencian diferencias salariales entre hombres y mujeres en cargos de igual característica.

Para el 36% de las mujeres que afirman diferencias salariales entre hombres y mujeres, la razón que esgrimen es que la diferencia se da porque son muy poquitas las mujeres que llegan a cargos de dirección o toma de decisiones.

Figura 13.

Porcentaje de mujeres encuestadas que han tenido una oportunidad de mejor cargo

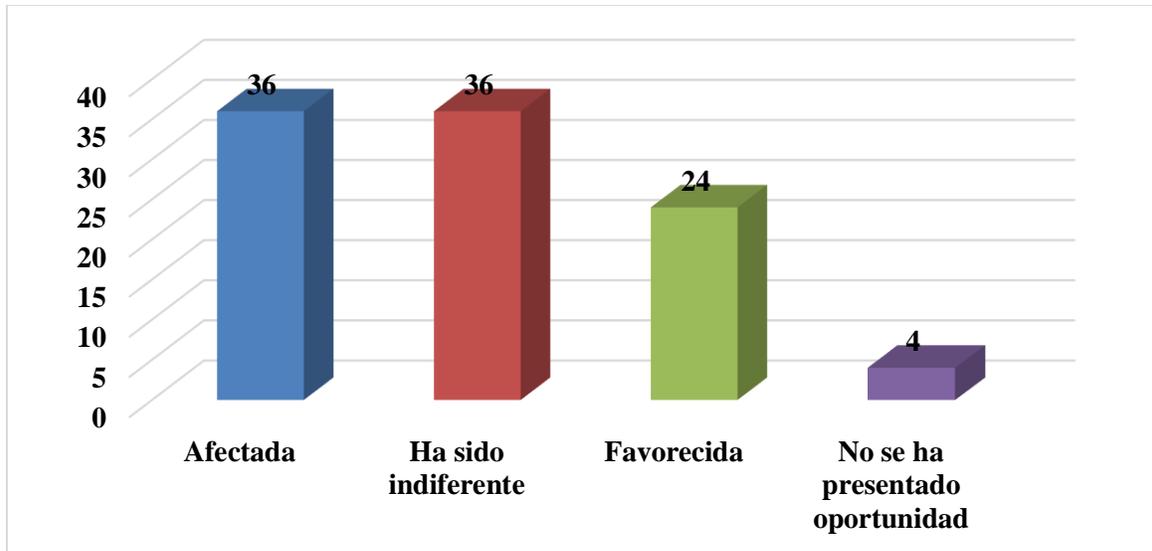


Nota: Respecto de si han tenido la oportunidad de acceder a un mejor cargo, el 48% de las encuestadas responde afirmativamente, argumentando que ello se debe a que se han preocupado por formarse profesionalmente.

El 52% que responde negativamente argumenta que ello se debe a que como los cargos públicos dependen en buena medida del padrino que se tenga y de la línea que siga la administración de turno no han contado con esa oportunidad, pero que son conscientes que para poder aspirar a un mejor cargo necesariamente deben preocuparse por obtener un título universitario en primera instancia y una especialización o una maestría como valor agregado.

Figura 14.

Porcentaje de mujeres encuestadas que se han sentido discriminadas o afectadas por su genero

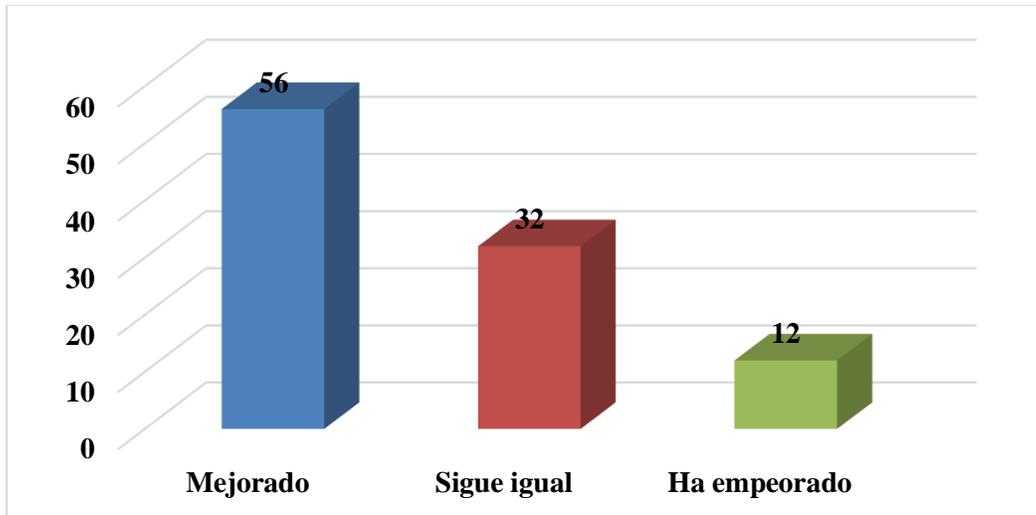


Nota: Indagadas si por la condición de mujer se ha presentado alguna dificultad los porcentajes de participación son similares para el 36% de las que se han visto afectadas y las que les han sido indiferente. Las que se han visto afectadas manifiestan como razón porque tenían la ilusión de lograr una mejor figuración, pero trámites administrativos en las instituciones universitarias de las que son egresadas les han impedido lograrlo. El 36% que manifiesta es indiferente, argumentan que para mejorar definitivamente se debe contar con un padrino político afín a la administración de turno.

El 24% que manifiesta haberse beneficiado, reconoce que el avance o el beneficio proviene de un esfuerzo por formarse profesionalmente y no necesariamente por su condición de mujer. El restante 4% de las encuestadas manifiestan que no se ha presentado la oportunidad.

Figura 15.

Clima laboral en la Gobernación Didier Tavera

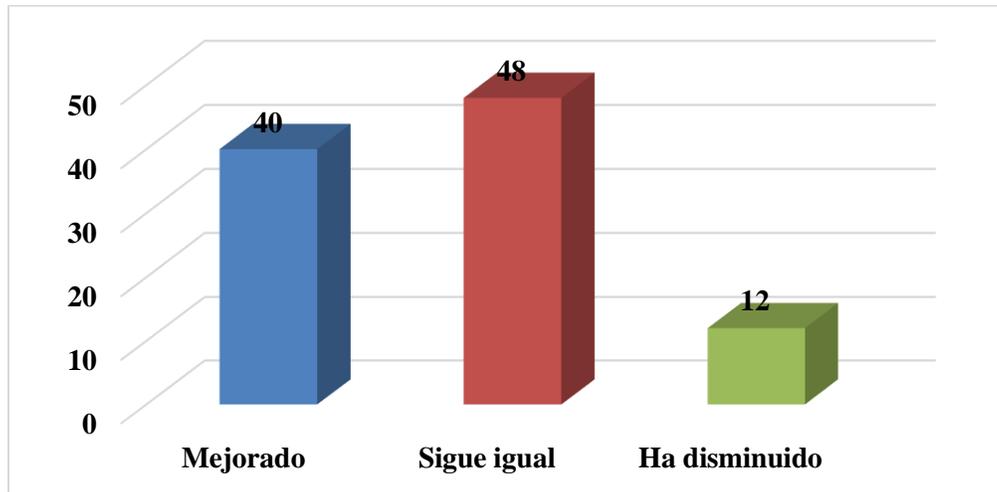


Nota: En cuanto al clima laboral durante la administración del Dr. Didier Tavera el 56% de las encuestadas reconocen que ha mejorado significativamente y eso se debe precisamente al compromiso del gobernador por brindar una mayor y mejor participación a la mujer durante su período de gobierno, expectativa que esperan se siga manteniendo como política de las futuras administraciones departamentales.

De las encuestadas que manifiestan sigue igual (32%), argumentan que en la administración pública el clima laboral depende mucho del estilo de gobernanza del mandatario de turno, y del perfil que cada funcionario vaya construyendo en su función dentro de la administración. Entre las que responden que ha empeorado (12%), argumentan que se debe al celo y la envidia que se presenta entre los mismos funcionarios, lamentablemente evidente especialmente entre las mujeres.

Figura 16.

Percepción de las mujeres encuestadas sobre la contratación de mujeres en la gobernación



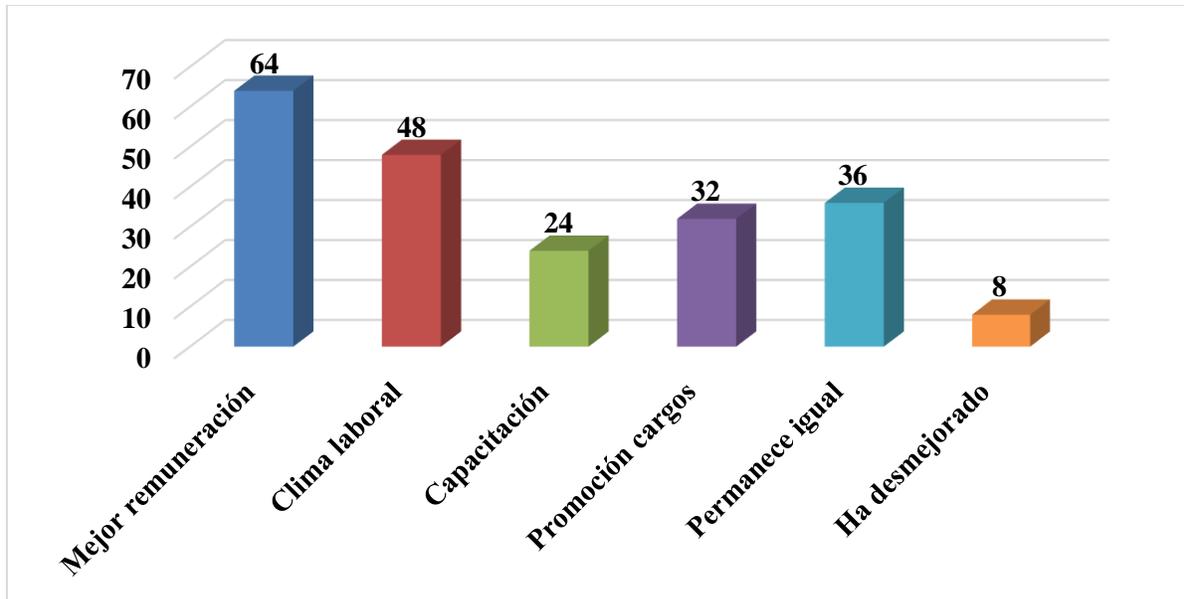
Nota: A la pregunta la contratación de mujeres en la actual administración el 48% manifiesta que sigue igual, básicamente porque esto no depende directamente del gobernante de turno sino a los mismos vaivenes de la política en la administración pública, es decir, al padrino político que se tenga y por supuesto al nivel de profesionalización que tenga el aspirante de acuerdo a una estructura de cargos ya definida.

Para el 40% que manifiesta ha mejorado, esgrime como razón a esto se debe a que la mujer a asumido con profundo interés y como proyecto de vida formarse profesionalmente ha logrado ubicarse en el mundo laboral con mayor facilidad, tal y como se observa en el recurso humano de la gobernación donde las mujeres son mayoría, pero lamentan que esa misma participación no se ve reflejada en los cargos de dirección y toma de decisiones, aspecto que no depende ya del gobernador sino de la voluntad de los partidos políticos de candidatizar a más mujeres para tales dignidades.

El 12% de las que manifiestan que han disminuido, se refieren a la participación de la mujer en los mandos medios, donde es mayor la participación de los hombres.

Figura 17.

Porcentaje de mujeres encuestadas por participación de la mujer en la Administración Tavera



Nota: De las opciones ofrecidas a las encuestadas sobre la manera como se resalta la participación de la mujer en la actual administración departamental, la que mayor participación registra es la de mejor remuneración (64%), aspecto que se debe a que han podido mejorar su vinculación laboral al cumplir con los requisitos del perfil del cargo gracias a sus estudios (título profesional, especialización o maestría), el 48% gracias a que el clima laboral ha mejorado especialmente en el reconocimiento a la participación de la mujer, máxime ahora que la oficina de la mujer pasa a ser secretaría y con ella su participación en los consejos de gobierno llevando su vocería a este nivel.

El 36% manifiesta que sigue igual, pero el 32% reconoce la mejora sustancial en la promoción de cargos, seguida del 24% del esfuerzo de la mujer por capacitarse y formarse profesionalmente. Solo el 8% considera que ha desmejorado, pero no ofrece ninguna consideración para tal manifestación.

En términos generales de la encuesta se puede concluir que para la época de la administración de Didier Tavera 2016-2019 es mayor el número de mujeres que de hombres que desarrollan actividades laborales dentro de la administración departamental, que su estabilidad laboral depende básicamente de su ingreso a carrera administrativa o al padrino político que se tenga como ocurre en todas los entes públicos (caso alcaldía, gobernación), que para acceder a nuevos cargos se requiere que la mujer se preocupe por formarse profesionalmente para ajustarse a los perfiles de la categoría de cargos que se manejan en la administración departamental (servicios generales, auxiliares administrativos, técnicos operativos, secretarias y profesionales universitarios), que para la mayoría de las encuestadas no existen diferencias asimétricas de poder entre jefe hombre o mujer, aunque en algunos hombres se evidencia el desconocimiento de las normas de cortesía cuando se ejerce un cargo lo que llega a alterar el clima laboral.

Reconocen también que se han logrado avances en la política de promoción de igualdad de género tal y como lo propuso en su campaña el Gobernador Tavera y esperan que esta tendencia se mantenga en futuras administraciones como política pública máxime ahora que la oficina de la mujer pasa a ser Secretaría de la Mujer lo que le permite estar presente en los consejos de gobierno y disponer de un presupuesto para el apoyo al género femenino especialmente en sectores vulnerables.

Reconocen igualmente que la brecha que existía entre salario de hombres y mujeres para el mismo nivel de cargo ha disminuido, pero reclaman que esa misma política se vea reflejada en la oportunidad de acceso de la mujer a cargos de dirección y poder de decisión porque es allí donde se diseñan y estructuran las estrategias que pueden conducir a una política de igualdad de género, ya que la mujeres ha demostrado con lujo de detalles que está preparada para asumir cualquier reto sin importar que se trate de la función pública, privada o solidaria. Este aspecto lo

consideran esencial para mejorar aún más el clima laboral dentro de una organización o actividad productiva, tal y como se ha visto en la administración departamental en donde la participación de las mujeres ha sido mayor que la de los hombres en términos de cargos generales más no así en cargos de dirección y toma de decisiones.

Finalmente reconocen que para que la mujer tenga una mayor participación deberá asumir como proyecto de vida su profesionalización, tal y como lo viene haciendo ahora con miras a participar en igualdad de condiciones de la oferta laboral, ya no como funcionaria en cargos de bajo perfil sino en cargos de responsabilidad, para lo cual tratándose de la función pública debe contar con la voluntad política para que los cambios se sigan dando y pronto se ve a que una mujer acceda a los principales cargos de elección popular como alcaldía de Bucaramanga, Gobernación de Santander y por qué no presidencia de la República.

En relación con las metas de la PPMYEG trazadas en el PDD 2016-2019 encontramos que existe un vacío para la garantía de los derechos de las mujeres trabajadoras habida cuenta de que no se establecieron acciones para mitigar las dificultades de las mujeres para la inserción laboral en equidad dentro de las instituciones públicas. Llama la atención que la institución que formula y ejecuta la PPMYEG y el PDD tiene falencias para la garantía de los derechos de las mujeres que allí laboran. Esto llama a hacer un ejercicio de autocrítica interno y a implementar de forma integral lo estipulado en la PPMYEG en el cumplimiento de las metas del PDD.

5.4 Encuesta socioeconómica a mujeres en el Dpto. de Santander

Se considera necesario recordar que los objetivos específicos de la presente investigación están dirigidos a identificar las acciones de la política pública y Plan de Igualdad de Oportunidades (en lo económico – laboral) para el reconocimiento de la equidad de género en

relación a la experiencia en Santander; y analizar la efectividad de la política pública de equidad de género de acuerdo a las condiciones socioeconómicas de las mujeres en Santander, para finalmente analizar la implementación de esta política pública en lo económico y laboral.

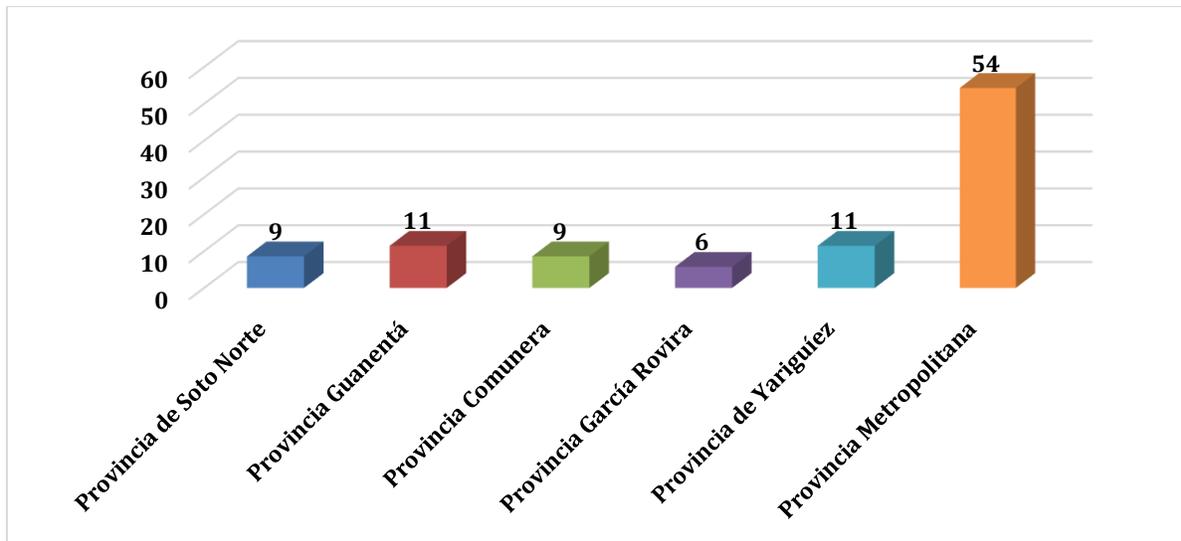
Desde estas consideraciones, la encuesta socioeconómica a mujeres del departamento de Santander se realizó a finales de 2020 y por tanto su alcance y análisis en relación con el eje trabajo digno y remuneración equitativa abarcará tanto lo desarrollado en la vigencia 2016-2019 como el primer año de la actual administración departamental 2020-2023.

5.4.1 Caracterización

Los resultados del instrumento utilizado con mujeres de distintas condiciones sociales indican que, de las 35 mujeres encuestadas el 54% residen en la provincia metropolitana (Bucaramanga, Girón, Floridablanca, Piedecuesta), 11% en las provincias de Yarigüéz y Guanentá, 9% en las provincias de Soto Norte y Comunera, y el 6% restante en la Provincia de García Rovira, con lo cual se cubre la totalidad de las regiones del Departamento.

Figura 18.

Porcentaje de mujeres encuestadas por lugar de residencia

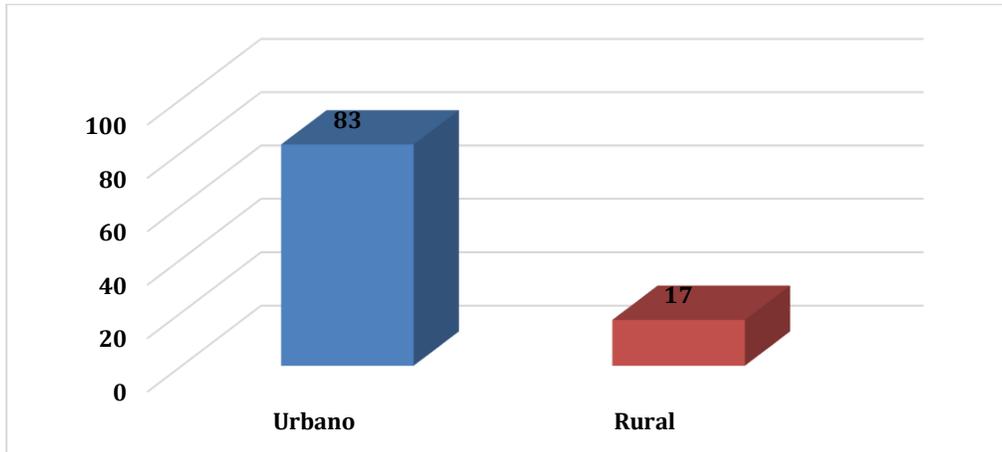


Nota: Era muy importante realizar esta progresión, en atención a que cada región tiene unas características de desarrollo socioeconómico diferente, y con ello mayor número de oportunidades socioeconómicas que se reflejan en expectativas y metas del consolidación de los proyectos de vida para las mujeres empezando con la Provincia metropolitana en la que se concentra 81% de ellas, seguido de Yarigüéz 9%, Guantáná 4% Comunera 3%, García Rovira y soto norte (sin Barrancabermeja) 1,5% respectivamente (Cámara de Comercio de Bucaramanga, 2019).

Estas consideraciones son importantes en el análisis de la equidad de género, porque como lo refiere Forero B., (2020), su incidencia en las actividades socioeconómicas debe ir más allá de la mujer contada como mano de obra a nivel de empresa, para resaltar su sigiloso protagonismo en la cimentación social, tomando como punto de referencia su resiliencia y a partir de ella las barreras que se le presentan para proyectar su vida laboral, encontrando obstáculos, impedimentos impalpables consecuentes con las reconstrucciones sociales desde la visión femenina-masculina.

Figura 19.

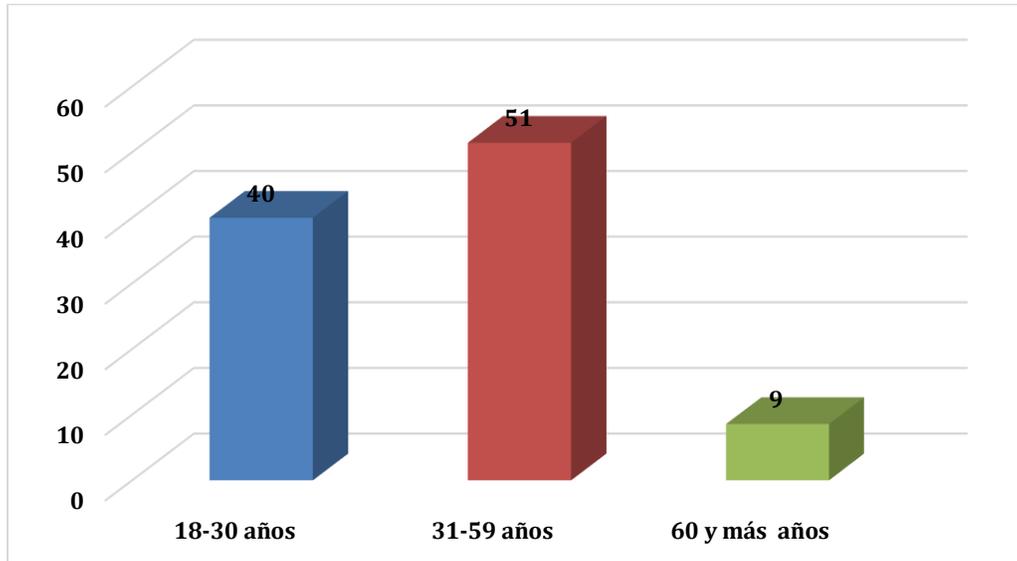
Porcentaje de mujeres encuestadas por sector de residencia



Nota: Tener en cuenta el sector de residencia de las encuestadas es importante porque en el sector rural es en donde el acceso a servicios de salud, educación, seguridad social, creación de oportunidades de empleo, incorporación en la vida social y económica y el desarrollo en general, presenta mayores dificultades, toda vez que las barreras que se presentan son aún más marcadas por su invisibilidad en la actividad productiva dando lugar a construcciones machistas que le subordinan y relegan a un segundo plano. Con esta precisión, del total de encuestadas el 83% reside en la zona urbana y el 17% en el sector rural

Figura 20.

Porcentaje de mujeres encuestadas por rango de edad



Nota: Respecto de la edad los rangos indican que el 51% se encuentra entre los 31 y 59 años, el 10% entre 18 y 30 años, y el 9% tiene más de 60 años.

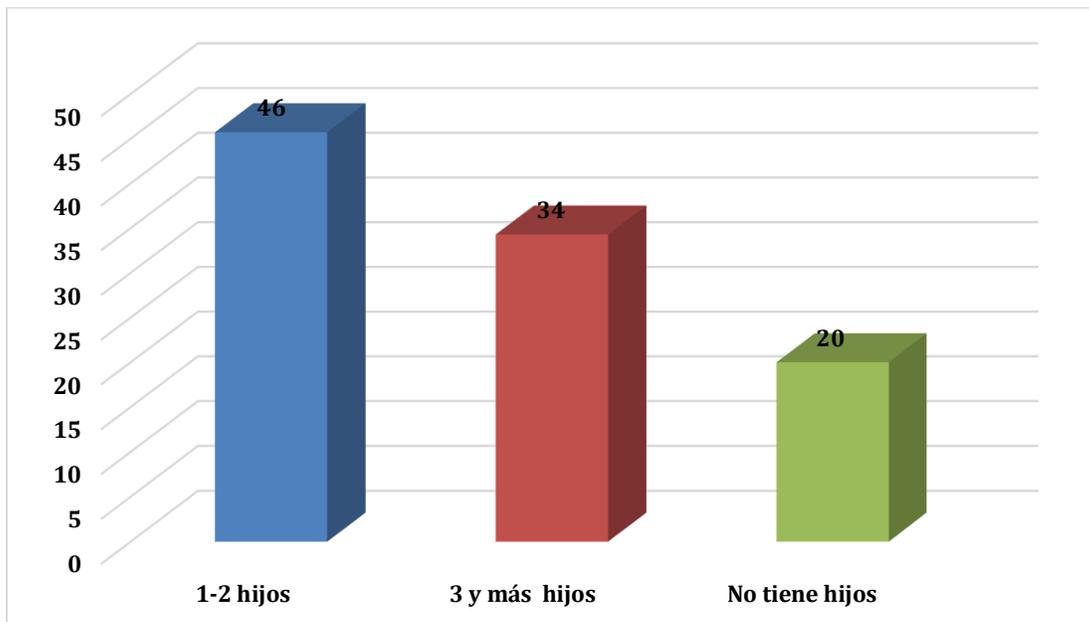
Al respecto es importante tener en cuenta que al adquirir la mayoría de edad, la preocupación de las mujeres radica en obtener la autonomía económica como pilar de proyección socioeconómica, entendida esta la generación de ingresos que les permitan adquirir solvencia económica para formarse profesionalmente, competir en el mercado laboral, desenvolverse profesionalmente, participar activamente de la vida social y política, y dedicarse a sus seres queridos sin que ello implique limitar sus oportunas pretensiones (Cepal, 2016).

En relación con el número de hijos, solo el 20% de las mujeres encuestadas no tienen hijos, el 46% tienen entre uno y dos hijos, y el restante 34% tiene tres o más hijos, por lo que deben distribuir sus tareas entre sus aspiraciones profesionales-laborales y la presión familiar por

la crianza de los hijos, sin que cuenten con estructuras de apoyo que les permita asumir simultáneamente la condición de madres y mujeres laboralmente activas.

Figura 21.

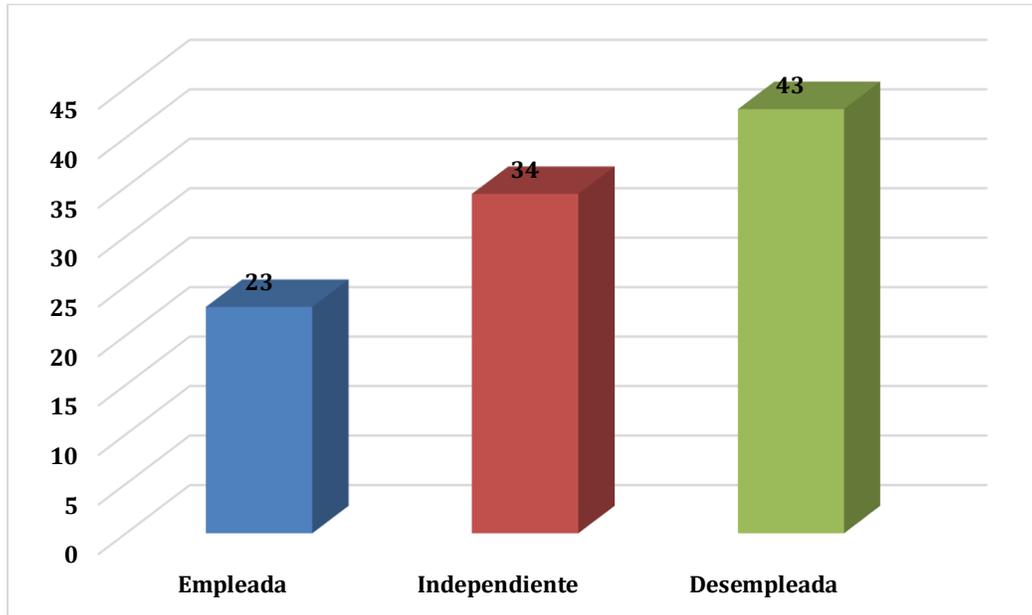
Porcentaje de mujeres encuestadas por número de hijos



Nota: Lo expuesto anteriormente se confirma al indagar por su condición laboral, de la que solo el 23% es empleada, el 34% lo hace de manera independiente y el 43% se encuentra desempleada.

Figura 22.

Porcentaje de mujeres encuestadas por situación laboral



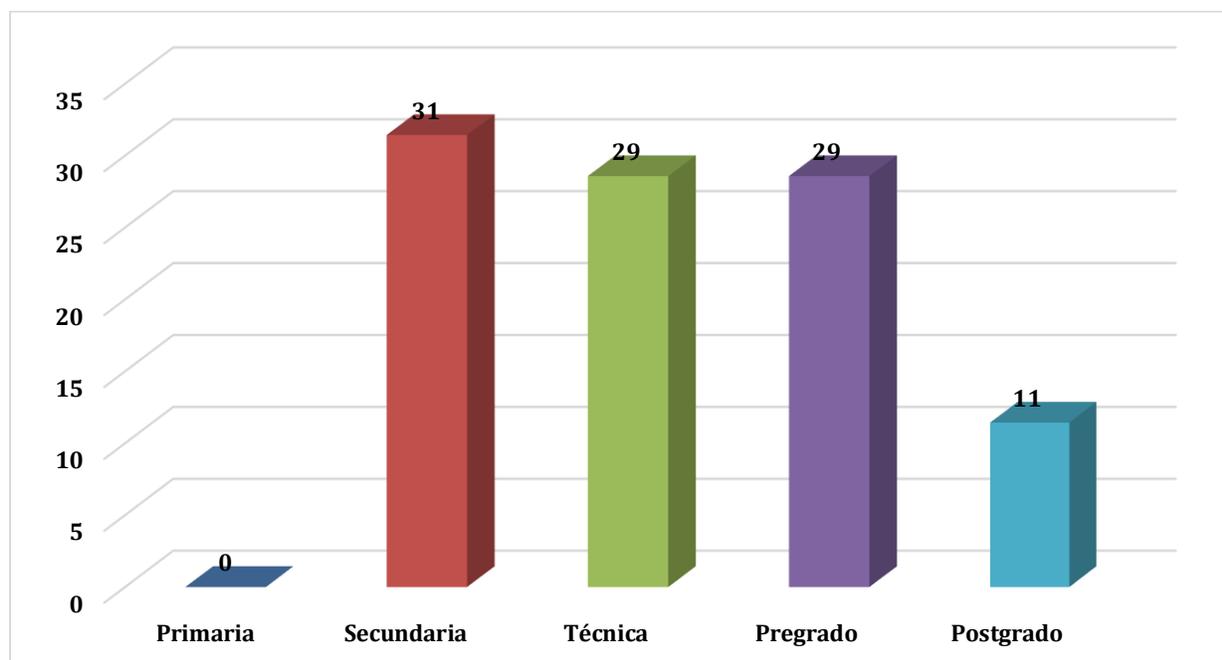
Nota: Lo anterior se sustenta en la dificultad de conciliar las exigencias del mercado laboral (compromiso, disponibilidad, flexibilidad en los horarios de trabajo) con el cuidado de los hijos, ante la existencia de tareas doméstico-familiares.

Este aspecto se percibe como una causa de vulnerabilidad laboral, bien sea porque muchas de ellas con madres cabeza de familia, o por la escasa colaboración de la pareja, lo que les obliga a compaginar la esfera familiar-laboral-social con las responsabilidades de atender adecuadamente sus hogares y proporcionar educación y cuidado a los hijos, viéndose inmersa en la encrucijada de un desarrollo personal-familiar-laboral, que les lleva a cuestionar si la disponibilidad de tiempo es voluntaria u obligada y si hay perspectivas de cambio sobre todo para la mujer (Maganto, 2010).

Este análisis concuerda con el resultado del estudio de actualización del Plan de igualdad de Oportunidades “PIO” 2010-2019 en Santander (Gobernación de Santander, 2019), Respecto de la variable trabajo-ingresos, los índices de desempleo que en la mujer era del 11.3% contra el 8.8% de los hombres en el 2010, en el 2017 disminuyeron al 8.5 y 6.5% respectivamente. En el mismo informe retomando datos del Censo Dane (Gran Encuesta Integrada de Hogares) de cada 100 mujeres insertadas en el mercado laboral para el 2010 el 68% lo hacían en en la informalidad y en el 2017 ese porcentaje se reduce en dos puntos porcentuales ubicándose en el 66%.

Figura 23.

Porcentaje de mujeres encuestadas por formación académica



Nota: En la proyección socioeconómica de la mujer la formación educativa juega un rol fundamental, que al aplicarlo a los resultados de la encuesta refleja que el 31% cuenta con estudios secundarios, el 39% con formación técnica y/o de pregrado respectivamente, y solo el 11% con formación en el nivel postgrado.

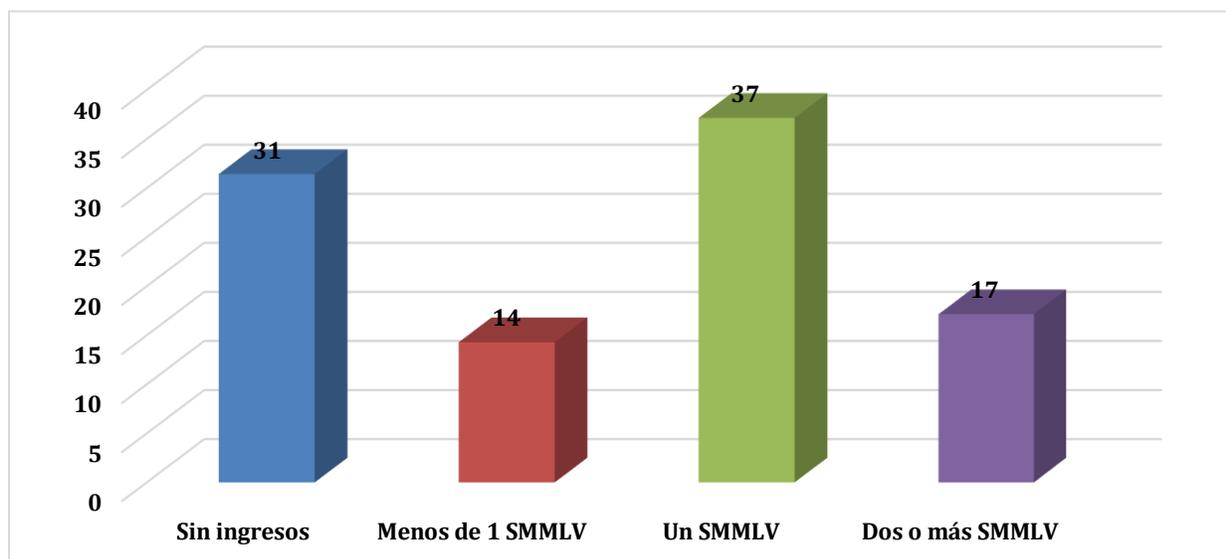
Pese a los anteriores indicadores, la mujer ha entendido la importancia de la profesionalización como proyecto de vida para mejorar su condición socioeconómica y con ello adquirir mayor visibilidad en el mercado laboral.

En este panorama, hay que destacar que la mejora de la empleabilidad está mediada por un aumento en el nivel formativo, al disponer de mejores condiciones laborales no solo en lo salarial, sino también en la posibilidad de acceder a cargos de mayor jerarquía y poder de decisión.

Esa mayor visibilidad en el mercado laboral está directamente relacionada con sus ingresos, que en el caso de la presente encuesta indican que, más de la mitad de las mujeres percibe como máximo un salario mínimo, el 31% carece de ingresos y solo el 17% se ubica por encima de la barrera de dos salarios mínimos mensuales legales vigentes.

Figura 24.

Porcentaje de mujeres encuestadas por ingresos



Nota: Lo anterior demuestra que a pesar de la inserción en el mercado de trabajo no se produce en un marco de igualdad de condiciones con los hombres, ya que las mujeres se insertan

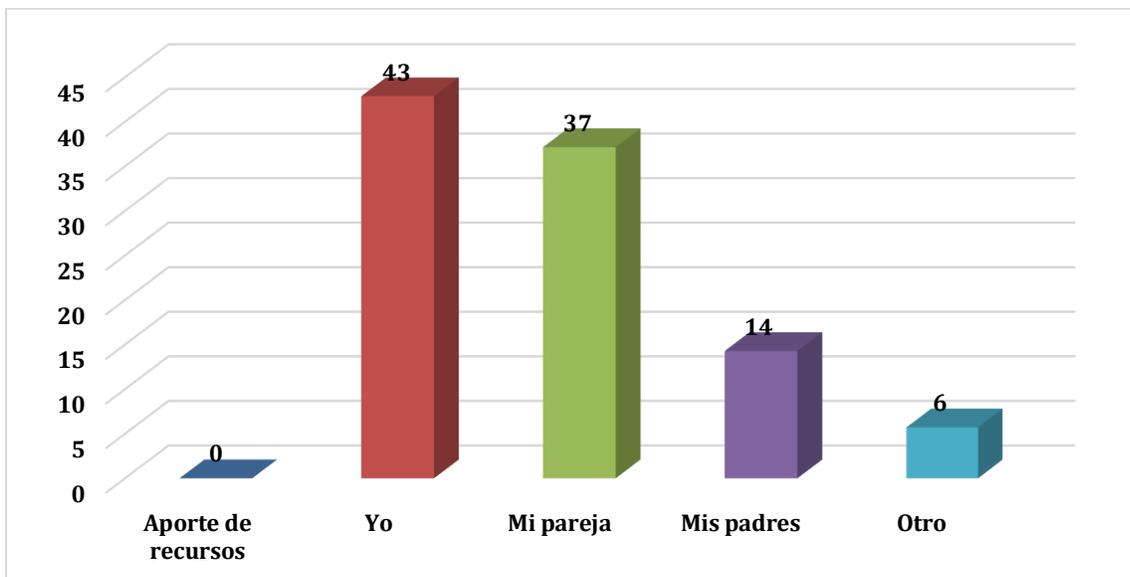
con ciertas desventajas que dificultan su protección, bien sea por la situación de doble responsabilidad -hogar / trabajo- que les provoca una serie de conflictos, para su desarrollo personal y profesional, al tener que realizar grandes esfuerzos de compatibilización de las tareas domésticas con las laborales que inciden negativamente en su disponibilidad para el trabajo o para la formación profesional (nivel académico).

De lo anterior se colige que, si bien en la actualidad la mujer ha aumentado su participación en el mercado laboral, aún sigue concentrándose en los trabajos de menor calificación o en el sector informal, donde se perciben sueldos más bajos.

5.4.2 Distribución de tareas en el hogar

Figura 25.

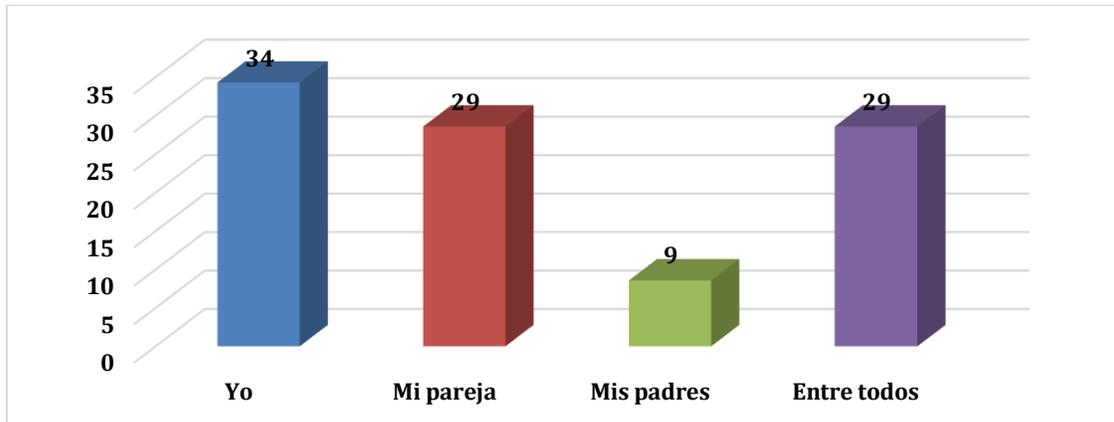
Porcentaje de mujeres encuestadas por aporte de recursos



Nota: El aporte de recursos es consecuente con el nivel de formación académica, y en el caso de la presente encuesta el 43% corresponde a la mujer, el 37% depende de la pareja, el 14% de los padres, y el 6% a otras personas (generalmente familiares).

Figura 26.

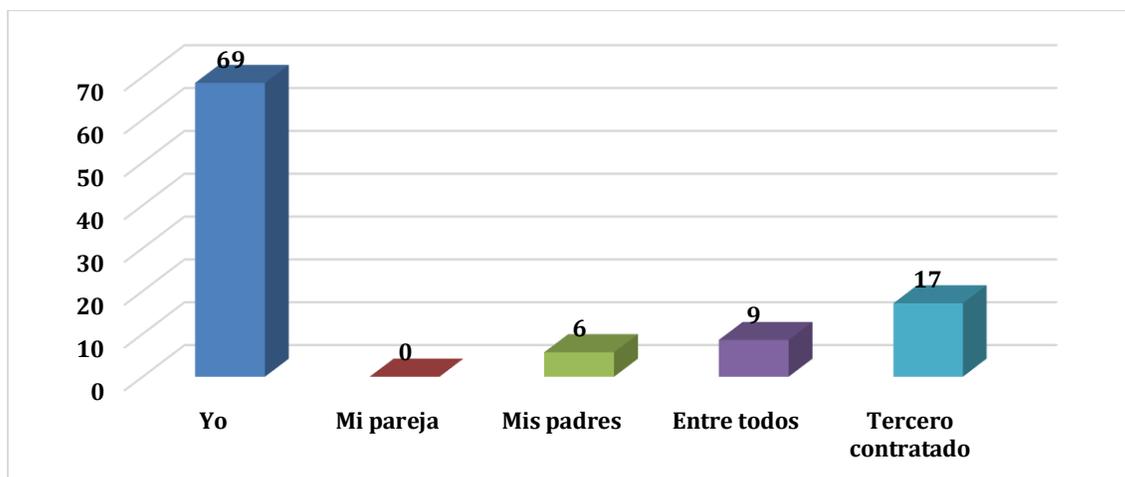
Porcentaje de mujeres encuestadas por decisión de inversión



Nota: La decisión de inversión está directamente relacionada con el ingreso y el aporte de recursos que como desprende de las dos gráficas anteriores el 51% de las mujeres solo llega a un salario mínimo mensual legal vigente, razón por la cual en el 38% de las encuestadas está condicionada a la pareja o a los padres porque sus entradas son muy limitados.

Figura 27.

Porcentaje de mujeres encuestadas por tareas cotidianas en el hogar



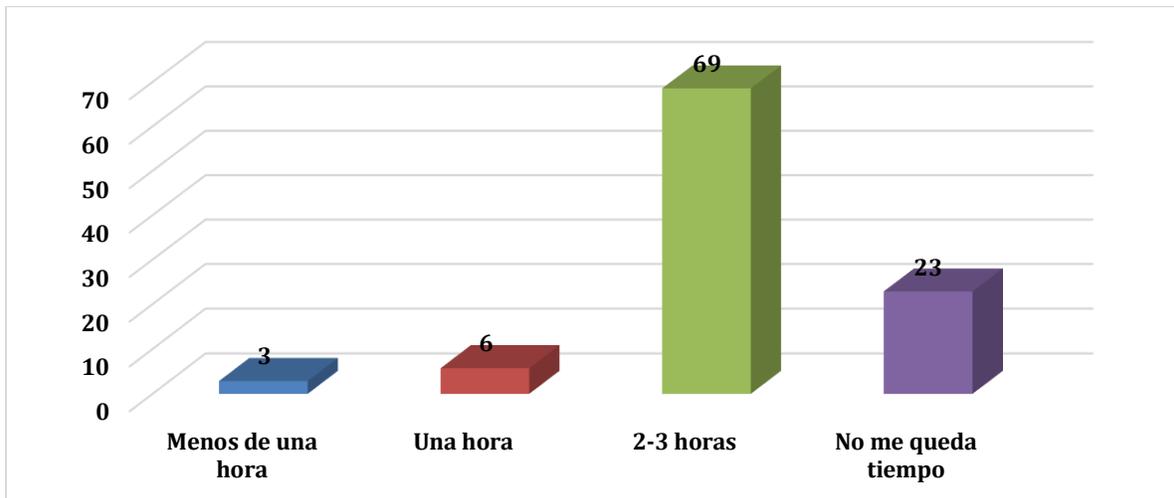
Nota: Preguntadas por las tareas cotidianas del hogar, en el 69% de los casos los realiza la misma mujer, el 17% por un tercero contratado, y el 15% las realizan entre todos o con colaboración de los padres.

Al respecto es importante destacar que las tareas cotidianas del hogar y el trabajo se constituyen en dos ejes centrales de la vida de las mujeres, haciéndose difícil compatibilizar el trabajo productivo con la vida familiar. La mujer ésta sometida a dinámicas cada vez más flexibles en su organización y configuración, que pueden generar una situación de crisis ya que implica optar por una u otra alternativa según la disponibilidad económica y temporal del núcleo familiar (asumir una doble jornada de trabajo -laboral-familiar), especialmente, cuando concurren circunstancias de cuidados de hijos menores o de padres mayores, llegando a experimentar un conflicto entre familia y trabajo y/o entre trabajo y familia.

Asumir la doble condición de empleo-tareas cotidianas del hogar, limita el tiempo para las actividades personales, y en el caso de la presente encuesta el 69% de las mujeres manifiestan disponer de entre dos – tres horas, al 23% no le queda tiempo y al restante 9% solo le queda una hora como máximo.

Figura 28.

Porcentaje de mujeres encuestadas por tiempo actividades personales

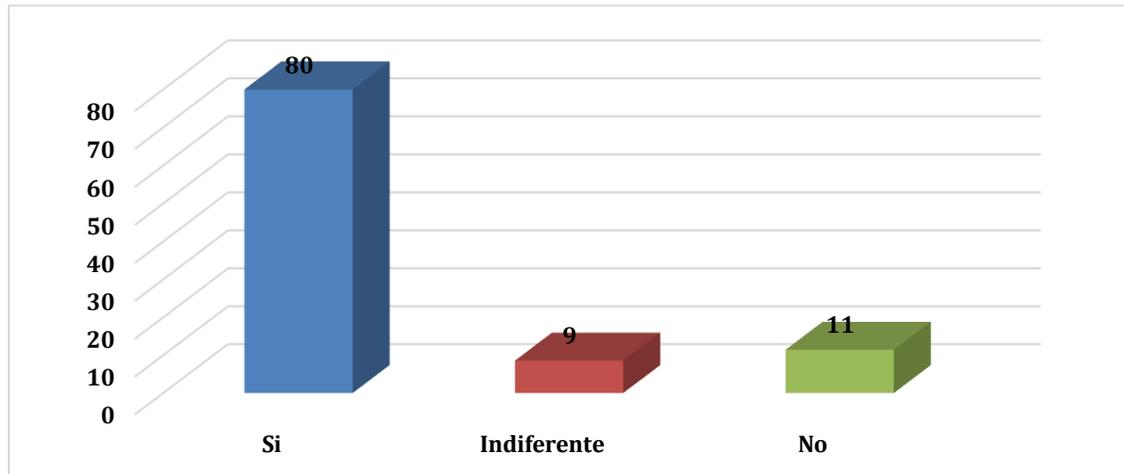


Nota: Esto se convierte en una barrera para la mujer pese a que se ha convertido en la gran impulsora de los cambios en la familia, tanto por su incorporación de ser humano como por acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones frente a los hombres, porque la conciliación de la vida personal-familiar-laboral se ve limitada por las mayores exigencias de la productividad. Esta limitación o exigencia puede llevar a la mujer a aceptar trabajos que, aunque no tengan tantas recompensas (salarial, responsabilidad), tengan horarios más compatibles con sus otras obligaciones.

Trasladado este escenario de actividad en el hogar en tiempos de emergencia sanitaria por la pandemia Covid-19 que generó cambios en las relaciones laborales, muchas de las cuales se debieron trasladar al entorno familiar, para el 80% de las encuestadas representó un aumento significativo porque simultáneamente debían ocuparse de las labores domésticas generando una sobrecarga de estrés que incidía en su capacidad de trabajo productivo, porque le significaba prolongación en su jornada laboral.

Figura 29.

Porcentaje de mujeres encuestadas en ¿La pandemia ha significado una sobrecarga de actividades del hogar?



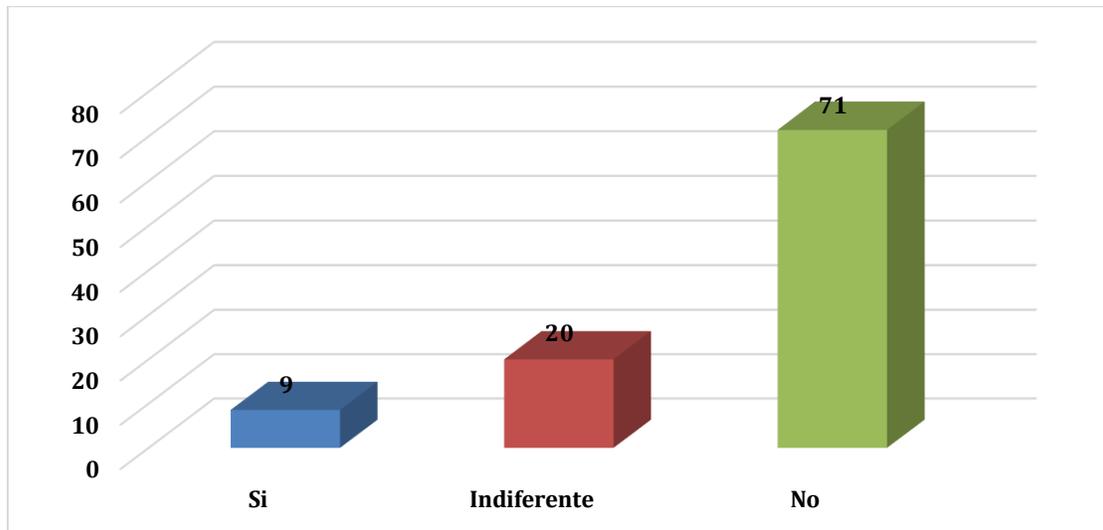
Lo anterior refleja que las cargas y responsabilidades familiares siguen actuando como un obstáculo a una incorporación plena de la mujer en el mercado laboral, principalmente por ser las principales cuidadoras de la familia, en atención a que la dedicación de la mujer a las actividades del hogar es superior en todos los tipos de hogares por lo que no se limita a la familia con hijos, sino que se amplía a todo tipo de situaciones familiares.

Esta sobrecarga de funciones en la mujer ha limitado la búsqueda de alternativas para mejorar su situación, tal y como se desprende de los resultados de la encuesta en la que el 71% manifiesta que le ha sido imposible, porque los cambios estructurales en el mercado laboral y las condiciones de empleo son inferiores en horarios, salarios y tiempo de la jornada laboral.

Consideran que esta decisión obedece a la búsqueda de mayores oportunidades de obtener entradas para complementar los ingresos de la unidad doméstica, pero para ello es necesario generar cambios en el rol social de la mujer al rol social establecido de manera que se varíe la estructura interna de pensamiento en la sociedad.

Figura 30.

Porcentaje de mujeres encuestadas en ¿Se buscaron alternativas para mejorar la situación?



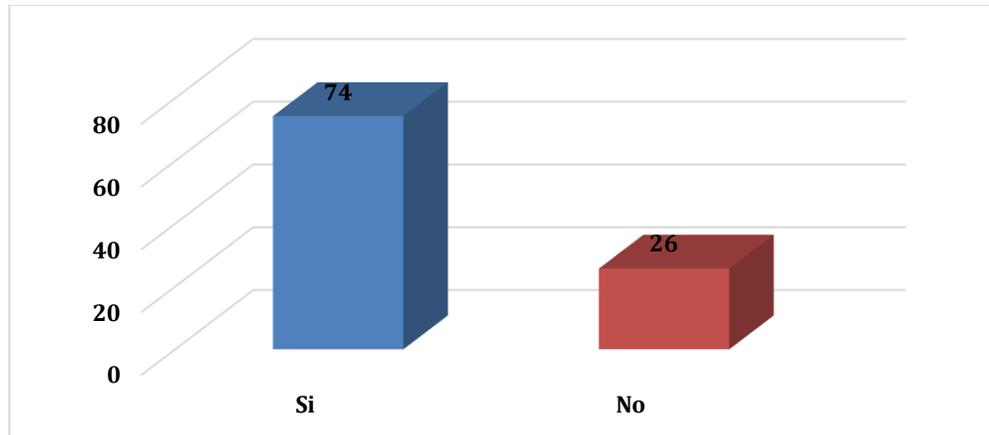
Nota: Esta situación se produce en todas las situaciones de autoempleo (trabajador por cuenta propia, empleador), para lo que se requiere un mayor nivel de tiempo y energía para invertir en el negocio o actividad.

Mejorar su situación lleva a la mujer a considerar la posibilidad de desarrollar actividades de emprendimiento, como se refleja en los resultados de la encuesta, en la que el 74% de las mujeres, situación que puede deberse de la necesidad de generar ingresos extras para la economía familiar (compatibilizar el trabajo con los cuidados familiares y con las tareas domésticas, como complemento de ingresos para la unidad familiar), además de ser factor estructural del mercado laboral, porque al no contar con recursos económicos se exploran alternativas de proyección socioeconómica.

5.4.3 Inclusión laboral

Figura 31.

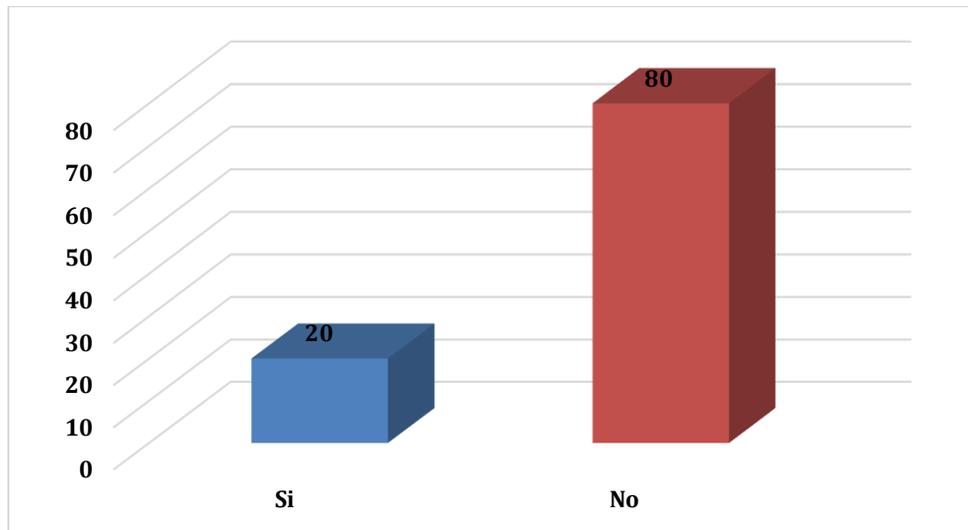
Porcentaje de mujeres encuestadas por iniciativa de emprendimiento



Nota: Para ello se requiere del apoyo de instituciones u organizaciones de desarrollo productivo, máxime si se tiene en cuenta que el 60% de las encuestadas presenta un nivel máximo de formación académica hasta el nivel técnico/tecnológico. Infortunadamente el 80% de las encuestadas manifiestan que no han encontrado el apoyo que se requiere para el desarrollo de actividades productivas paralelas que les permita mejorar su condición socioeconómica.

Figura 32.

Porcentaje de mujeres encuestadas por apoyo entidades

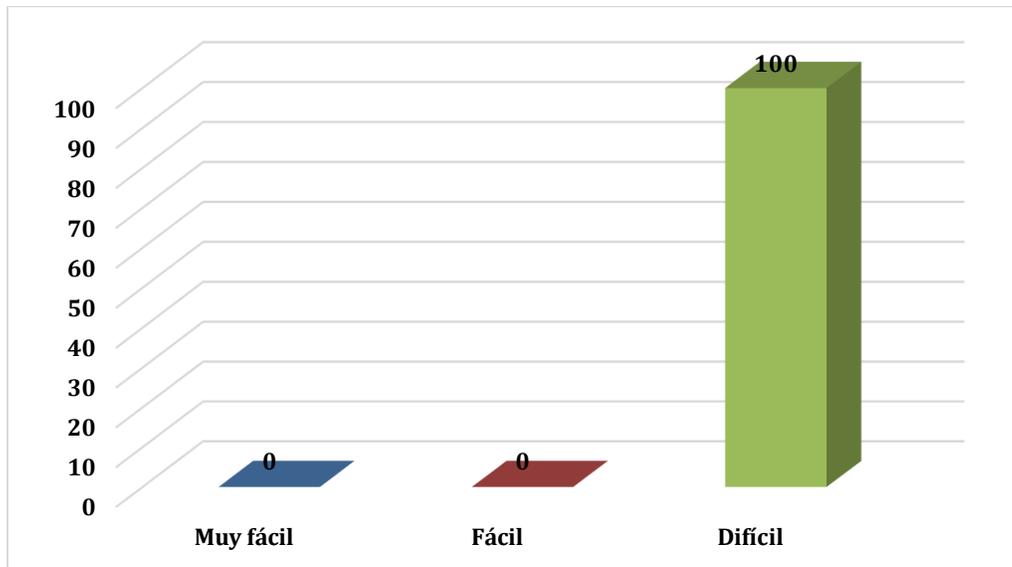


Nota: Ante esta dificultad a la mujer solo le queda la opción de vincularse laboralmente, proceso que ha sido difícil como lo ratifica el 100% de las encuestadas, generalmente porque presenta un proceso de adaptación de una nueva estructura familiar, las presiones domésticas en las que el hombre presenta una tarea auxiliar que no libera a la mujer de su papel de cuidadora del hogar, y las tensiones laborales de contratos con salarios inferiores, jornadas parciales y la presión de los tiempos para implementar la doble jornada laboral y doméstica.

Si bien es cierto que la mujer ha logrado obtener una mayor participación en el trabajo remunerado, también le ha quitado tiempo para el cuidado de su familia, estableciendo una relación poco equilibrada entre lo laboral y familiar, dejando al descubierto la desigualdad de roles entre hombres y mujeres.

Figura 33.

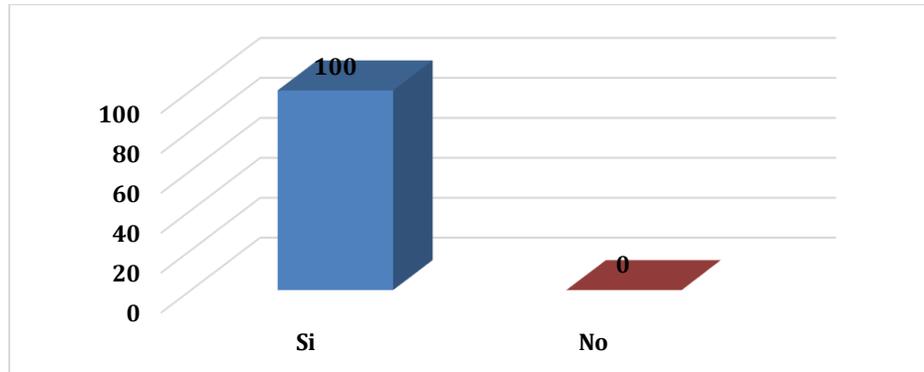
Porcentaje de mujeres encuestadas por vinculación laboral



Nota: Al igual que lo demostrado en las entrevistas de la Gobernación de Santander, el escenario laboral de las mujeres ha sido complejo en un mercado dominado por el sector masculino, caracterizado por la imposición de barreras invisibles que limitan su inserción y permanencia en el mercado laboral, además de la precarización de sus ingresos salariales en las que la mayor parte de las encuestadas no supera el salario mínimo mensual legal vigente, tal y como queda registrado en los resultados de la encuesta en las que el 100% confirmaron la existencia de dichas limitaciones, que la empuja a la precarización laboral.

Figura 34.

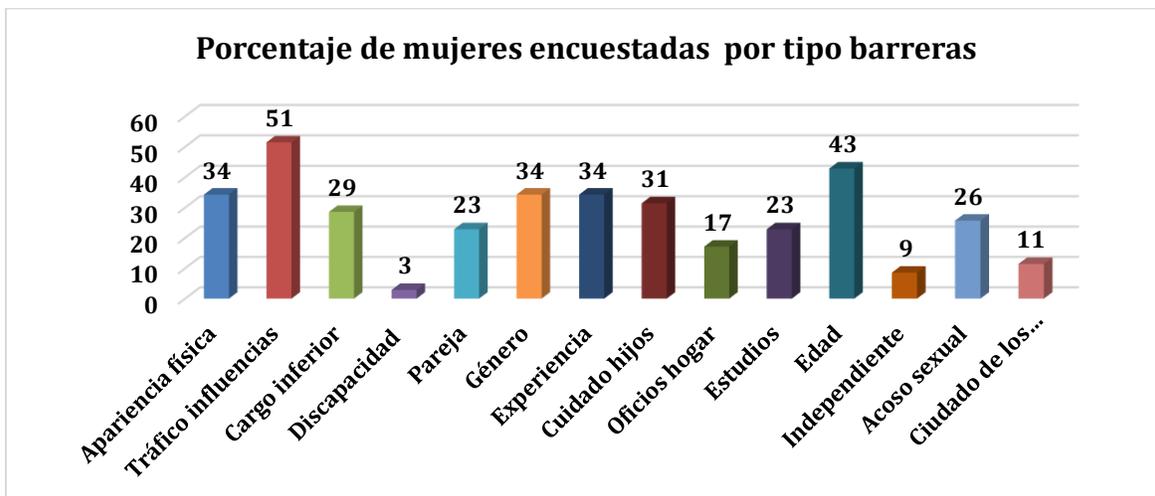
Porcentaje de mujeres encuestadas por barreras vinculación laboral



Nota: Estas limitaciones se han ido manteniendo en el tiempo a pesar de los esfuerzos para disminuir la brecha de género entre hombres y mujeres en lo que respecta al mercado laboral, pese a que en los últimos años han surgido políticas de conciliación para disminuir la brecha de la precarización del trabajo femenino. Entre ellas aparecen la apariencia física, tráfico de influencias, cargo inferior, discapacidad, la pareja, género, experiencia, cuidado de los hijos, oficios de hogar, estudios, edad, el trabajo independiente (trabajo informal), el cuidado de los padres y el acoso sexual.

Figura 35.

Porcentaje de mujeres encuestadas por tipo de barreras



Entre los factores destacados por las mujeres que participaron de la encuesta sobresale en primer lugar el tráfico de influencias (51%), especialmente en el sector público, en donde los contratos provisionales han sido utilizados, como un medio para atender transitoriamente las necesidades de la organización administrativa, como una forma de clientelismo político, mucho más cercana a los sistemas de patronazgo y de botín político que al de selección objetiva, por lo que cada tres meses surge la incertidumbre de renovación del contrato sin expresar las razones de esa decisión.

En segundo y tercer lugar se ubican la edad (43%) y experiencia (34%) en la que se tienen determinados estereotipos negativos hacia una persona por pertenecer a una generación o edad determinada, bien sea porque se carece de experiencia (muy joven, falta de experiencia), por las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo (edad avanzada).

La apariencia física (34%), que es considerada como factor relevante de selección generándose discriminación por parte de los empleadores debido a las necesidades personales y las exigencias de un mercado basado en la vanidad y en estereotipos de belleza, cualidad que implica crear empatía, es decir, donde los rasgos físicos tienen un papel fundamental, y aunque no es un criterio de desempeño, si abre posibilidades en el trabajo en una sociedad que demanda belleza, dejando de lado la utilidad y conocimientos potenciales que puede tener una persona a la cual solo se le juzga por su belleza, mas no por sus competencias.

El género también fue considerado por las encuestadas con factor de discriminación o barrera para la consecución de empleo y el establecimiento de prioridades y reacciones en momentos de presión, entendida esta como la invisibilidad de la actividad económica de la mujer, las diferencias existentes entre hombres y mujeres y su conversión en desigualdades dada

la concentración y segregación en actividades económicas y discriminaciones, que dan lugar a las construcciones sociales de igualdad, lo que lleva a situaciones más complicadas en temas de oportunidades porque la cultura machista y el patriarcado se asientan con fuerza.

Siguiendo en orden descendente se encuentra el cuidado de los hijos, el tiempo libre, la posibilidad de tomar decisiones, entre otros aspectos, les lleva a estar sujetas a la implementación de trabajo flexible (sin regulación y protección, sin experiencia de trabajo, ocupaciones mal remuneradas, pruebas negativas de embarazo y otras condicionantes ligados al papel que ella desempeña en la institución familiar, pues su posibilidad de trabajar se relaciona con el estado civil, ser o no jefa del hogar y tener cierto número de hijos), lo cual les impide invertir más tiempo en productividad profesional.

El acoso sexual, o los favores sexuales a cambio de estabilidad laboral también es una práctica perversa que relacionan las mujeres en la encuesta alcanzado una participación del 26%, generando un ambiente laboral hostil u ofensivo, o cuando da lugar a una decisión laboral negativa (despido o asignación a un puesto inferior) que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada por la falta de visibilidad social del acoso sexual debido sobre todo a la tendencia al ocultamiento y su escasa notoriedad mediática, casos en los que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja (ser jefe y que de él dependan la continuidad en la empresa de la víctima, su sueldo y su promoción).

Todos estos factores se relacionan con lo ya expresado por las mujeres que laboran en la Gobernación de Santander y son escenarios que propician condiciones de amplia desventaja con respecto a los hombres, evidentes en menores niveles salariales en trabajos similares, acceso a puestos de trabajo de nivel inferior, mayor temporalidad en sus contratos, contratación en ramas de actividad más descalificadas (entendidas como poco relevantes) y en ocupaciones

tradicionales, consideradas como una extensión de sus actividades y habilidades domésticas que les llevan a enfrentar muchas veces barreras con connotaciones marcadas que requieren esfuerzos coordinados desde diferentes espacios, que en ocasiones no encuentran eco ni en lo público, ni en el privado y por ende con los esfuerzos que se realizan desde la sociedad civil organizada para cerrar la brecha de género, superando los prejuicios invisibles.

A manera de síntesis, tanto de los instrumentos de recolección de información utilizados en la presente investigación (entrevistas a Secretarías de Despacho, líderes sindicales, líderes de organizaciones feministas, encuesta a mujeres que laboran en la Gobernación del Departamento, entrevistas a líderes feministas, así como encuesta a mujeres de distintas condiciones sociales en el Dpto de Santander), así como el análisis del Informe de actualización de la política pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander correspondiente al período 2010-2019, se tiene lo siguiente:

- En la gobernación de Santander, la participación de la mujer en cargos de dirección o poder de decisión prácticamente se reducen al cumplimiento de la ley de cuotas (30%), situación que se aduce a la falta de voluntad política en la que la mujer aparece como una figura decorativa, pese a que el recurso humano del ente territorial es mayoritariamente femenino.

Adicionalmente, en la administración departamental la brecha salarial entre hombres y mujeres en apariencia no aplica, toda vez que para cada cargo existe un perfil y una asignación ya definida, sin distinción de género, pero en la práctica ocurre un fenómeno discriminatorio que sin duda genera diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por ejemplo, al interior de la administración de Didier Tavera 2016-2019 los cargos de confianza y manejo o directivos como las secretarías de despacho o las direcciones de

oficinas eran ocupados en su mayoría por hombres (70% hombres, 30% mujeres) y por obvias razones estos cargos son los de más alta asignación dentro de la escala salarial de cualquier ente territorial y para acceder a ellos lamentablemente se requiere de un padrino político.

- De las entrevistas a las dos líderes sociales se destaca que la mujer ha adquirido un rol protagónico desde diversas expresiones sociales, políticas y culturales que se evidencian en la participación para la construcción de agendas de trabajo alrededor de temas como los derechos humanos de las mujeres, la transformación de los roles tradicionales, gestión de proyectos y acciones con enfoque de género, líneas de acción para materializar la equidad de género en los planes de desarrollo, la perspectiva de género en cuestiones relevantes de población y desarrollo, participación política, acceso a cargos de dirección y toma de decisiones, condiciones laborales de las mujeres (opresión, sumisión y desventajas frente a los hombres), mayor o menor autonomía de la mujer en el proceso de toma de decisiones, el control y poder ejercido por otros actores tanto en el ámbito material como simbólico, la valoración y roles asignados a mujeres, participación en las administraciones departamentales y municipales, entre otras.
- Las encuestas realizadas a las 35 mujeres santandereanas muestran las barreras que persisten para la inserción laboral algunas de las cuales son compartidas con las mujeres que trabajan en gobernación de Santander (sobrecarga del cuidado y las relaciones familiares, dificultades para continuar con los estudios y profesionalizarse a la par que los hombres, necesidad de tener un padrino político).

Además de lo anterior, uno de los hallazgos más importante respecto de las barreras para el ingreso de la mujer al mercado laboral evidenciado en las entrevistas a mujeres de

distinta condición social en el Departamento de Santander se relaciona con el acoso sexual¹⁰ o los favores sexuales que tienen incidencia directa sobre la contratación de la mujer, su continuidad en el puesto de trabajo, las condiciones de trabajo o su proyección a cargos de mayor jerarquía, creando un ambiente ofensivo, humillante, intimidatorio u hostil entendido el ambiente como condición de trabajo en sí mismo, generando incertidumbre entre denunciar (bien sea por los estereotipos, creencias o mitos relacionados con el sexo y la condición de género, o por miedo a estar malinterpretando el contexto del que está siendo víctima poniendo en tela de juicio la coherencia de su actuación, debiendo justificar por qué se ha tolerado o permitido la conducta de acoso disculpando la conducta del agresor) o desistir en su intento por lograr su incorporación al mercado laboral.

En torno a este factor es preciso acotar que la política pública de equidad de género debe brindar las herramientas necesarias para abordar la problemática del acoso sexual o favores sexuales como barrera, toda vez que es común la tendencia a negar su existencia sobre todo el mundo laboral bajo el argumento de dobles intenciones o intereses ocultos en la persona víctima de la agresión, produciendo resistencia o pasividad en la búsqueda de soluciones como manifestación de desigualdad social entre hombres y mujeres.

5.5 Análisis bivariado alrededor de la implementación efectiva de la PPMYEG en el PDD en lo económico y laboral

¹⁰ El acoso sexual fue un hallazgo del proceso investigativo el cual surgió de la realización de la encuesta a 35 mujeres de Santander en donde al preguntar por las barreras para el acceso al mercado laboral, el 26% de las mujeres mencionó este hecho de violencia de género.

Por los resultados arrojados por los seis instrumentos de recolección de información se puede manifestar que coinciden en que si bien existe una política pública de igualdad de género aún queda mucho por hacer, porque si bien es cierto que se ha avanzado en materia jurídica para lograr la equidad de género en lo económico y laboral persisten barreras en todas las esferas relacionadas con la discriminación estructural que viven las mujeres en el departamento y que se reflejan en la sobrecarga de las labores de cuidado, y en algunos casos por el acoso sexual (relacionados por algunas de las mujeres que hicieron parte de la encuesta socioeconómica a mujeres en el Dpto de Santander, -que aunque no hagan parte de la temática planteada en la investigación si inciden en las barreras laborales que afectan su ingreso al mundo laboral y con ello sus ingresos económicos-), las dificultades para profesionalizarse, la falta de cumplimiento a la ley de cuotas, la asignación de puestos “para hombres”, la creencia de que con mujeres “es muy difícil trabajar”, la falta de solidaridad y articulación entre las mujeres trabajadoras.

De allí se desprende que los avances logrados en cuanto a las reivindicaciones de las mujeres respecto de su rol en la sociedad no han sido suficientes, porque persiste la desigualdad entre los géneros, reflejada en la falta de oportunidades reales para que las mujeres accedan en igualdad de condiciones y oportunidades a las diferentes esferas económicas y laborales. A continuación, se expone la relación entre lo estipulado en la PPMYEG en el PDD y las respuestas en relación con las reales condiciones de las mujeres santandereanas estudiadas.

Tabla 2.

Avances logrados en cuanto a las reivindicaciones de las mujeres

Acciones establecidas en el Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades 2010-2019. Inciso b: Trabajo digno y remuneración equitativa	Acciones establecidas en el Plan de desarrollo departamental Santander Nos Une 2016-2019. Programa 1. Unidos por el Desarrollo Económico de las Mujeres. Meta de resultado relacionada: <i>Disminuir en un 3% la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en el Departamento de Santander.</i>	Acciones establecidas en el Plan de desarrollo departamental Santander Contigo y para el Mundo 2020-2023. Programa 1: Inclusión social y productiva para la población en situación de vulnerabilidad con equidad de género	Situación económica y laboral de las mujeres en la Gobernación de Santander	Situación económica y laboral de 35 mujeres de diversos sectores encuestadas
Divulgar ampliamente en cada municipio del departamento los estándares internacionales y la normatividad y la internacional sobre los derechos económicos y sociales de las mujeres que reconocen la igualdad de remuneración para trabajo igual y de igual valor, igualdad de oportunidades y trato en el empleo y en la ocupación y la eliminación de toda forma de discriminación laboral basada en el sexo.	Fortalecer, articular y brindar asistencia técnica a 40 iniciativas productivas en las provincias y Área Metropolitana, de generación de ingresos o de seguridad alimentaria de mujeres Urbanas y Rurales del Departamento de Santander priorizando a población en pobreza extrema, con enfoque diferencial de género étnico-cultural y víctimas del conflicto armado	Proporcionar asistencia técnica y apoyo económico para el emprendimiento y/o fortalecimiento de proyectos productivos a 1.500 mujeres santandereanas para la generación de ingresos y la reactivación económica del departamento, que contribuyan con su autonomía económica y/o laboral, en las diferentes provincias del departamento, priorizando a la mujer rural, poblaciones vulnerables, madres comunitarias, víctimas del conflicto armado y	Dan cuenta de que aun cuando están vinculadas laboralmente, persisten barreras de acceso a cargos de dirección y toma de decisiones respecto de los hombres que están en igual condición profesional y de experiencia, y es ahí donde se denota la brecha de género en lo económico y laboral porque precisamente son esos cargos los que tienen un nivel salarial más alto.	La mayoría de las encuestadas coinciden en que el acceso al mercado laboral es muy difícil para ellas y si logran tal vinculación esta no se produce en un marco de igualdad de condiciones con los hombres, ya que las mujeres se insertan con ciertas desventajas que dificultan su protección, bien sea por la situación de doble responsabilidad - hogar / trabajo- que les provoca una serie de conflictos, para su desarrollo personal y profesional, al tener que realizar grandes esfuerzos de compatibilización

			en proceso de reintegración y reincorporación, madres cabeza de familia y población en pobreza extrema con enfoque diferencial, de género y étnico-cultural.		de las tareas domésticas con las laborales que inciden negativamente en su disponibilidad para el trabajo o para la formación profesional (nivel académico). Y si bien en cierto en la actualidad la mujer ha aumentado su participación en el mercado laboral, aún sigue concentrándose en los trabajos de menor calificación o en el sector informal, donde se perciben sueldos más bajos.
Desarrollar programas de capacitación sobre los derechos económicos, laborales y patrimoniales de las mujeres en los cuales se promueva su reconocimiento, garantía y restitución	Capacitar mujeres de las provincias para el desarrollo de proyectos productivos y estrategias de comercialización con enfoque diferencial.	560	Desarrollar estrategia de empoderamiento económico sostenible, con cincuenta (50) organizaciones de mujeres, que contribuya con la reactivación económica del departamento, priorizando a organizaciones del producto Línea Base Meta 2023 sector rural, con enfoque diferencial y de género.	Hoy por hoy las mujeres en su proyecto de vida ha dado especial importancia a la profesionalización, y eso se percibe al interior de la gobernación de Santander en donde buena parte de ellas hoy son profesionales universitarias, otras adelantan estudios de postgrado y en la medida que más mujeres se preocupen por la formación académica mayores posibilidades de participación en la administración pública van alcanzado.	Aun cuando para ellas la educación es un determinante fundamental para la disminución de las brechas existentes entre hombres y mujeres y un requisito para la transformación social. La oportunidad de acceso a la educación profesional es bastante limitada por el factor económico y a su vez por sus múltiples labores como, madres, esposas e hijas, responsabilidad que las pone en total desventaja frente al hombre en el entendido de que tales quehaceres son delegados en la mayoría de los caos exclusivamente a la mujer.

			departamental (50% 70%) del valor de los semestres, beneficios logrados por acuerdos sindicales.
Facilitar el acceso a servicios empresariales integrales (estudios de mercado, asesoría, capacitación, capital de riesgo, fondos de capital semilla y/o líneas de crédito blando y flexible), para los emprendimientos productivos, de comercialización, de servicios e innovación de las empresas de titularidad femenina y su inclusión en los proyectos estratégicos productivos que se desarrollan en las provincias del departamento.	Gestionar la inclusión laboral de 400 mujeres en condiciones dignas y de calidad	Impulsar tres (3) estrategias de educación para el trabajo con la finalidad de incentivar la autonomía laboral de las mujeres santandereanas, enfoque diferencial, de género y étnico-cultural.	El acoso sexual, o los favores sexuales a cambio de estabilidad laboral también son una práctica perversa que relacionan las mujeres en la encuesta generando un ambiente laboral hostil u ofensivo, o cuando da lugar a una decisión laboral negativa (despido o asignación a un puesto inferior) que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada por la falta de visibilidad social del acoso sexual debido sobre todo a la tendencia al ocultamiento y su escasa notoriedad mediática, casos en los que el acosador se aprovecha de una doble posición de ventaja (ser jefe y que de él dependan la continuidad en la empresa de la víctima, su sueldo y su promoción).
Desarrollar con enfoque diferencial estrategias de apoyo integral a las mujeres productoras y artesanas santandereanas para la comercialización de sus productos. Promover y vincular a las mujeres a procesos de agregación de valor y redes de			

Comercialización en cadenas productivas y proyectos de generación de ingresos.

Apoyar la asociatividad de las mujeres, en especial de las rurales, para desarrollar proyectos a escala comercial sostenibles. Desarrollar estrategias comunicativas y formativas tendientes a facilitar el ingreso de las mujeres a campos de trabajo considerados tradicionalmente masculinos, en condiciones de equidad.

Ofrecer programas de capacitación y formación para el trabajo que garanticen la autonomía económica, para mujeres adultas y jóvenes que no estén en el sistema educativo, con enfoque diferencial rural y urbano.

Promover la adopción de medidas institucionales frente a los contratistas, las Obras públicas y en general la actividad económica del departamento para asegurar el logro de la equidad laboral en términos de número de mujeres contratadas y de

salarios percibidos.

Establecer sistemas estadísticos y de información desagregados por sexo, que permitan el seguimiento y evaluación en perspectiva de género de los proyectos.

Realizar campañas para incentivar la participación activa de los hombres en el trabajo del cuidado en la familia.

Gestionar estrategias desde sectores públicos y privados que contribuyan a reducir el tiempo de trabajo del cuidado que las mujeres realizan en sus familias, de modo que mejoren sus posibilidades de inserción en el mercado laboral (tales como sala cunas, casas de cuidado del adulto mayor)

Adelantar estrategias comunicativas hacia la visibilización y reconocimiento de la importancia del trabajo del cuidado que realizan las mujeres en el hogar y de su aporte al desarrollo social, haciéndolo visible en las cuentas regionales.

Nota: En este sentido al contrastar las acciones del eje 2 trabajo y remuneración equitativa con los expresado por las mujeres encuestadas se confirma lo hallado en el análisis de las acciones y es la necesidad de fortalecer acciones que se enfoquen en las brechas estructurales de género. En particular, aquellas acciones relacionadas con la redistribución del trabajo de cuidado y la garantía de una condiciones laborales-salariales justas para las mujeres.

5.5.1 La creación de la Secretaría de la Mujer es un escenario de gran importancia para la garantía de los derechos de las mujeres y lo establecido en la PPMYEG en lo económico y laboral

El lobby desarrollado por la administración departamental ante la Asamblea de Santander para la creación de la Secretaría de la Mujer, materializado mediante la Ordenanza 030 de 2019 (Asamblea Departamento de Santander, 2019), representa uno de los avances más significativos de la Política Pública de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades, ya que le otorga un estatus desde la que se asume la necesaria relación entre el enfoque de género, diferencial y poblacional, incorporando la perspectiva de género en la planeación del desarrollo y en la gestión pública.

Pasar de una Dirección a Secretaría de la Mujer significa el otorgamiento de una instancia administrativa del más alto nivel, que nos permite tener asiento en el Consejo de Gobierno donde se toman las decisiones tanto económicas, como sociales y políticas que definen los rumbos de la gestión pública, esto sin dunda no da la oportunidad de fortalecer una gobernabilidad democrática e incluyente, en la cual los actores políticos, económicos, sociales y también culturales fortalecen la voluntad política expresada en el Plan de Desarrollo asumiendo

los compromisos referidos a los derechos de las mujeres, la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Esto le permite poner en marcha estrategias para su transversalización e institucionalización, estableciendo puntos focales de género institucionales y la consolidación de espacios de coordinación intra e interinstitucional, promover la construcción de agendas públicas, diseñar, proponer y coordinar políticas, planes, programas e iniciativas legislativas, a favor de la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres, y establecer los criterios que faciliten la descentralización de la política.

Si bien los resultados del reconocimiento de la política pública de igualdad de oportunidades desde la nueva Secretaría de la Mujer se verán en el futuro inmediato, se esperan avances significativos en cuanto a acciones orientadas a la divulgación, información, sensibilización, formación y a la producción de conocimiento, acciones estructurales que busquen la igualdad real entre mujeres y hombres, acciones asistenciales de formación ocupacional, así como fortalecimiento de las organizaciones sociales y liderazgo con el fin lograr el empoderamiento de las mujeres en los espacios sociales y políticos.

Se espera igualmente que desde la Secretaría de la Mujer construir un plan de incidencia territorial que permita escenarios de construcción de los próximos planes de desarrollo, así como de otros procesos organizativos del territorio, además de favorecer su participación política.

6. Conclusiones

Las líderes sindicales llaman poderosamente la atención en la falta de solidaridad de género que desde estas organizaciones se percibe y que impide que un mayor número de mujeres accedan a cuadros directivos pese a que tres de los siete sindicatos que existen en la gobernación de Santander son presididos por mujeres, argumentado que a estas dignidades han llegado por el apoyo mayoritariamente masculino, situación que según su criterio se repite en todos los escenarios sociopolíticos, y que consecuentemente en la aspiración a los principales cargos ejecutivos en los entes territoriales como gobernación de Santander y alcaldía de Bucaramanga. Al respecto desde el movimiento sindical se considera que en la medida que la mujer asuma un rol más activo dentro la organización se logrará que la política pública de igualdad de género sea realmente efectiva al acceder a cargos gerenciales / de dirección, y que no solo se limite al cumplimiento de una ley de cuotas o que haga las veces de figura decorativa en las ternas de elección de dignatarios.

Frente a la implementación de la política pública de equidad de género, se destaca que durante el período analizado se aumentaron de manera considerable los diálogos con organizaciones de mujeres para el desarrollo de propuestas de acción colectiva especialmente en lo relacionado con la recién creada Secretaría de la Mujer para su inclusión en los futuros planes de desarrollo, firmas de agendas de trabajo con candidatos y nuevos gobernantes para el establecimiento de alianzas con medios diversos y la capacidad de establecer diálogos con nuevos públicos creando gradualmente opinión pública, además de mantener los espacios de encuentro, planeación, acción y evaluación permanente, así como también a otros procesos organizativos del territorio y a todas las mujeres interesadas en la participación política fortaleciéndose para una posible participación

política con candidatas propias que lideren un cambio de paradigma en el sector público con enfoque de género y equidad para una efectiva garantía de los derechos de las mujeres.

Se encuentra que, a pesar de esta incidencia de las mujeres organizadas, se debe fortalecer la implementación de acciones que se encuentran en la política pública de mujer y equidad de género en lo económico y laboral y en el Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019. Eje Trabajo Digno y Remuneración Equitativa y que se enfocan en atender las acusas estructurales de la brecha de género que impide a las mujeres acceder al mercado laboral y a condiciones económicas dignas en equidad. Entre ellas, se encuentran acciones relacionadas con la redistribución de las labores de cuidado y la mejora de las condiciones laborales y salariales de las mujeres.

En este sentido se encuentra que la gran mayoría de las acciones que se han implementado hacen referencia a proyectos de emprendimiento que si bien son necesarios para garantizar la autonomía económica de la mujer deben tener un enfoque de género desde su formulación como lo demandan las organizaciones feministas que evalúan la política pública.

Las lideresas sociales entrevistadas consideran que, si bien queda mucho por hacer para que se produzca una verdadera política pública de equidad de género, se han logrado aportes significativos con la organización de la mujer entorno a colectivos para buscaron aliados en la asamblea departamental que ayudaran a impulsar los tema de mujer y género para la creación de la Secretaria de la mujer, participando en mesas de concertación para la generación de agendas de trabajo en temas relacionados con equidad de género, y con emprendimientos productivos en

varias provincias del departamento generando empleo para ellas mismas. Agregan que, pese a que las mujeres hoy están altamente capacitadas en lo educativo, no existe una política de estado para disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, por lo que se ven enfrentadas a un “techo de cristal” que les impide avanzar laboralmente

De la encuesta mujeres de distintas condiciones sociales surge como barrera el acoso sexual o los favores sexuales, en razón a que están más expuestas porque se encuentran en posiciones de menos poder, o porque se las percibe como competidoras por el poder. De esta eventualidad surgen barreras, temores y creencias relacionadas con temor a hablar de lo ocurrido, temor a ser victimizada por negligencia, indiferencia, tergiversación del contexto en que ocurre la agresión, temor a la crítica de los compañeros de trabajo o presión de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo por presentar la queja interna o denuncia judicial, desconocimiento de derechos (desconocimiento o inciertas referencias de los procedimientos que se deben seguir), temor a no encontrar medios probatorios (dificultades probatorias y eventual costo alto de los trámites ulteriores), desconfianza en los mecanismos (por desconocimiento o desprestigio de estos), temor a la no confidencialidad ni reserva del hecho (publicidad de los sucesos en el lugar de trabajo, que expone la intimidad de quien ha sido objeto de acoso), mala interpretación (haber interpretado mal los hechos ocurridos), culpabilidad (se sienten culpables y se preguntan si no propiciaron el acoso sexual por la forma amable de relacionarse o por la vestimenta, actitudes, etc.), incompreensión del hecho (no haber comprendido o interpretado erróneamente el límite de la tolerancia entre la torpeza y el acoso sexual), relación con quien acosa (precisar la situación actual cuando hubo alguna relación anterior con quien acosa), temor a las represalias (tanto las represalias abiertas o encubiertas, incluso a que haya más acoso), pérdida de oportunidad

(pérdida de condiciones laborales, obstáculos futuros para ascensos o el despido), pérdida de derechos (negación, peligro, afectación o pérdida de derechos adquiridos o en expectativa).

En el plan de Desarrollo “Santander no une”, del Período 2016-2019, la Política Pública de la Mujer y Equidad de Género en lo económico-laboral se logró un avance significativo con la creación de la Secretaría de la Mujer en reemplazo de la Oficina de la Mujer, desde la cual se podrá desarrollar un conjunto de acciones, y estrategias que garanticen recursos y los medios necesarios para impulsar acciones concretas que se traduzcan en él, y a partir de ello la asignación objetiva y proporcional de recursos acorde a las metas que desea alcanzar.

Estos avances son consecuentes con la participación de lideresas comunitarias y organizaciones de mujeres, en la incorporar propuestas para la transformación de las problemáticas de las mujeres, así como instrumentalizar las demandas de las mujeres para ganar opción y credibilidad a través de la agenda pendiente para equidad y garantía derechos mujeres en torno a programas como educación para la equidad de género, trabajo digno para las mujeres, participación política y representación, territorios sin violencias contra las mujeres, salud sexual y reproductiva con equidad de género, comunicación y cultura con equidad, gestión pública y desarrollo institucional con equidad de género, hábitat, seguridad alimentaria y ambiente con equidad, construcción de paz desde las mujeres, transparencia, integralidad y lucha contra la corrupción.

La pandemia afectó las condiciones económicas y laborales de las mujeres, elemento que debe ser tenido en cuenta por la política pública, se evidencia una sobrecarga en los trabajos del hogar y un desempleo alto en las mujeres que participaron de esta investigación.

7. Recomendaciones

La autora recomienda:

Implementar las acciones que han demandado las organizaciones de mujeres y que hacen referencia a la transformación estructural del mercado laboral y de las brechas de género existentes. En particular, en la redistribución de las tareas del hogar y las garantías de trabajo digno (clima laboral, protección contra acoso y persecución laboral, igualdad salarial).

Proyectar los resultados de este estudio a los sectores privado y solidario, en donde la participación de la mujer en cargos directivos y con poder de decisión son del libre albedrío de los empresarios y no cuenta con los mismos alcances, pues la Ley de Cuotas es vista como una meta a cumplir, más no como un instrumento para cerrar las brechas de desigualdad económico-laboral entre hombres y mujeres, toda vez que si bien es cierto que se ha avanzado en reducir la brecha laboral, es necesario evaluar si esos cargos efectivamente están incorporando los intereses y necesidades de las mujeres en las políticas de contratación en este sector.

El acoso sexual o los favores sexuales evidenciados en esta investigación deben ser atendidos por la política pública de equidad de género la cual debe establecer puentes entre el eje de violencias y de trabajo digno, se deben generar los espacios adecuados para establecer los procedimientos y protocolos, los canales de comunicación, las sanciones y las responsabilidades, adoptado normas específicas sobre el tema, lo cual ayuda a dar visibilidad al problema y a establecer una estrategia multisectorial para prevenirlo y erradicarlo.

Referencias Bibliográficas

- Action A.; Romano. J. O. (2002). *Empoderamiento: enfrentemos primero a questão do poder para combater juntos a pobreza*. Rio, Brazil. Obtenido de http://www.dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf
- actualícese.com. (2019). Equidad laboral y salarial entre hombres y mujeres en Colombia: ¿existe una brecha o es un mito? Obtenido de <https://actualicese.com/equidad-laboral-y-salarial-entre-hombres-y-mujeres-en-colombia-existe-una-brecha-o-es-un-mito/>
- Acuña, B. J. (2009). *El principio de igualdad en la legislación procesal colombiana*. Obtenido de <http://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/6850/AcunaBohorquezJoseMiguel2009.pdf;sequence=1>
- Alborch, C. (2004). Libres, Ciudadanas del mundo. doi:ISBN 10: 8466308903 ISBN 13: 9788466308908
- Asamblea Departamento de Santander. (30 de Julio de 2019). Ordenanza 030 de 2019: Creación de la Secretaría de la Mujer. Obtenido de <https://www.santander.gov.co/index.php/actualidad/item/4157-secretaria-de-la-mujer-y-equidad-de-genero-de-santander-es-un-hecho>
- Bárcena, A., & Prado, A. (2016). El imperativo de la igualdad. Por un desarrollo sostenible en América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40120-imperativo-la-igualdad-un-desarrollo-sostenible-america-latina-caribe>
- Bonilla C., E., & Rodríguez S., P. (2000). Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales. 130-131. Obtenido de

<https://laboratoriociudadut.files.wordpress.com/2018/05/mas-alla-del-dilema-de-los-metodos.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe "Cepal". (2000e). Informe de la reunión centroamericana preparatoria para la Octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/eventos/octava-conferencia-regional-la-mujer-america-latina-caribe>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe "Cepal". (2016). 40 Años de Agenda Regional de Género. Obtenido de http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40333/1/S1600560_es.pdf

Consenso de Montevideo. (2018). Consenso Regional sobre Población y Desarrollo de América Latina y el Caribe. Obtenido de https://crpd.cepal.org/3/sites/crpd3/files/pages/files/hoja_informativa_consenso_de_montevideo_esp.pdf

Contreras, F. &. (2012). Liderazgo, poder y movilización organizacional. *Revista Estudios Gerenciales*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/212/21228397008.pdf>

Drolas, M., Montes C., J., & Picchetti, V. (2005). Las relaciones de poder en los espacios de trabajo. Obtenido de file:///C:/Users/hp/Downloads/Las_relaciones_de_poder_en_los_espacios_de_trabajo.pdf

Espinosa, B., & Goetschel, A. (2012). La educación superior ecuatoriana en el marco de las reformas implementadas a partir del año 2000. *Universidad de Fröie*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782018000200097

Fundación Mujer y Futuro. (2009). “Diagnóstico de brechas de género en Santander”, Secretaría de Planeación Departamental de la Gobernación de Santander. Obtenido de

<http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernaci%C3%B3n%20de%20Santander/brechas-generos-santander.pdf>

Fundación Mujer y Futuro. (2019). “Diagnóstico de brechas de género en Santander”, Secretaría de Planeación Departamental de la Gobernación de Santander. Obtenido de <http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernaci%C3%B3n%20de%20Santander/brechas-generos-santander.pdf>

Fundación Mujer y Futuro. (2019). Agenda por los Derechos de las Mujeres. Obtenido de <https://mujeryfuturo.org/la-agenda-de-las-mujeres-propone/>

García, B. (2003). *Empoderamiento y autonomía de las mujeres en la investigación sociodemográfica actual*. Obtenido de <http://estudiosdemograficosyurbanos.colmex.mx/index.php/edu/article/view/1162/1155>

Gobernación de Santander. (2016). Plan de Desarrollo Departamental "Santander nos une". Obtenido de <https://www.santander.gov.co/index.php/gobernacion/documentacion/category/687-plan-de-desarrollo-departamental>

Gobernación de Santander. (2019). Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros en Santander: Plan Decenal de Igualdad de Oportunidades de Santander "PPMYEGS-PIO" 2010-2019. Obtenido de <http://historico.santander.gov.co/intra/index.php/sig/viewdownload/555-4-manuales-instructivos-guias-planes-politicas-reglamentos/10956-politica-publica-de-mujer-y-equidad-de-generos-en-santander-plan-decenal-de-igualdad-de-oportunidades-de-santander-ppmy>

Gobernación de Santander; Universidad Industrial de Santander, Grupo de Investigación en Población, Ambiente y Desarrollo "GPAD), Grupo de Investigación en Economía Aplicada (EMAR). (2019). Evaluación de la Política Pública de Mujer y Equidad de Géneros. Plan de Igualdad de Oportunidades 2010-2019 de Santander. Obtenido de <http://historico.santander.gov.co/intra/index.php/sig/viewdownload/555-4-manuales-instructivos-guias-planes-politicas-reglamentos/10956-politica-publica-de-mujer-y-equidad-de-generos-en-santander-plan-decenal-de-igualdad-de-oportunidades-de-santander-ppmy>

González M., S. (2009). *Políticas públicas de mujer y género: Caso medellín*. Medellín, Colombia. Obtenido de <http://bdigital.unal.edu.co/48323/1/pol%C3%ADticasp%C3%BAblicasdemujeryg%C3%A9nero.pdf>

González M., S. (2013). Políticas públicas de mujer y género: el caso de Medellín”. Ponencia presentada en el foro «Mujer y construcción de ciudadanía en Cali. Obtenido de <file:///C:/Users/hp/Downloads/1472-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2498-1-10-20170201.pdf>

Gutiérrez de P., V. (1968). *Familia y cultura en Colombia*. Bogotá: Coediciones Tercer Mundo Universidad Nacional.

Hernández, Fernández, & Batista. (2006). *Metodología de la investigación. Cuarta edición ed.* Obtenido de <file:///F:/sampieri-et-al-metodologia-dela-investigacion>

Kelly, J. G., Ryan, A. M., Altman, B. E., Stelzner, S. P., & Stefen, P. (2000). Understanding and changing social systems. (H. o. psychology , Ed.) *J. Rappaport & E. Seidman (Eds.)*, 153-159. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/2000-03855-007>

- León, M. (2000). “El empoderamiento en la teoría y práctica del feminismo”, in, LEON M. (2000), Poder y empoderamiento de las mujeres (compil.). *UN- Facultad de Ciencias Humanas, (première édition en 1997)*. Obtenido de <http://www.bdigital.unal.edu.co/53100/1/9586017354.pdf>
- Lincoln, B. (2008). Mujeres y espacio público: construcción y ejercicio de la ciudadanía. Obtenido de <https://searchworks.stanford.edu/view/7638653>
- Linhart, D. (1996). “Souffrance individuelle et actino collective”. *Syros*. doi:10.1007/BF02506985. PMID: 8851343.
- Marban G., V. (2011). La encuesta estadística. Obtenido de http://www2.uah.es/vicente_marban/ASIGNATURAS/SOCIOLOGIA%20ECONOMICA/TEMA%205/tema%205.pdf.
- Martínez-Solanova S., E. (2004). Instrumentos para recabar información: La encuesta. Obtenido de <http://www.uhu.es/cine.educacion/didactica/0093instrumentosrecabardatos.html>
- Maton, k. I., & Salem, D. A. (1995). Organizational characteristics of empowering community settings: A multiple case study approach. *American Journal of Community Psychology*(23(5)), 631-656. Obtenido de https://www.academia.edu/3647951/Organizational_characteristics_of_empowering_community_settings_A_multiple_case_study_approach
- Molina, O. (2016). Igualdad Efectiva entre Hombre y Mujeres. *Revista de Antropología Experimental*. Obtenido de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/view/3283/2665>

Montero, C. (2000). "La privatización de los sistemas de relaciones laborales". Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1018814&pid=S0187-5795201000030001100017&lng=es

Observatorio Laboral para la Educación - Ministerio de Educación Nacional. (2013). Perfil académico y condiciones de empleabilidad: graduados de educación superior (2001-2012) y certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano (2010-2012). Obtenido de https://ole.mineducacion.gov.co/1769/articles-380193_recurso_1.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura UNESCO. (2000). Metas de Desarrollo del Milenio. Obtenido de <http://www.unesco.org/new/es/culture/achieving-the-millennium-development-goals/mdgs/>

Organización de los Estados Americanos. (2010). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer "Convención de Belem Do Para. Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Plazas M., C. (2012). *Lineamientos de la Política Pública Nacional de equidad de género para las mujeres. Alta Consejería para la Equidad de la Mujer*. Bogotá, Colombia. Obtenido de <http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

Ramírez, F. Y. (2011). Análisis de dos métodos de medición equidad de género, aplicados en Latinoamérica; beneficios que obtienen las organizaciones y empresas. *Revista de la Facultad de Ciencias Químicas*, 2. Obtenido de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/29793/1/2.%201644-5029-1-PB.pdf>

- Ramírez, M. I. (2010). La mujer en la historia de la educación superior en Colombia. *Universia Colombia*. Obtenido de <https://noticias.universia.net.co/publicaciones/noticia/2010/03/08/258244/mujer-historia-educacion-superior-colombia.html>
- Sandoval C., C. A. (2017). Investigación Cualitativa. Programa de Especialización en Teoría de Investigación Social. Módulo Cuatro: Investigación Cualitativa. 32-34. Obtenido de <https://contrasentido.net/wp-content/uploads/2007/08/modulo4.pdf>
- Sarralde D., M. (24 de Abril de 2019). *¿Aún se necesita la ley de cuotas para que mujeres lleguen al poder?* Obtenido de <https://www.eltiempo.com/justicia/cortes/por-que-aun-se-necesita-la-ley-de-cuotas-para-que-las-mujeres-estén-en-cargos-publicos-353026>
- Zimmerman, M. (2000). Empowerment Theory. *Rappaport & E. Seidman (Eds)*. , 43-63. Obtenido de https://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978-1-4615-4193-6_2

Apéndice

Apéndice A. Entrevista estructurada a Secretarías de Despacho de la Gobernación de Santander

1. ¿La Gobernación de Santander cuenta con una política de promoción de la igualdad de género en las posiciones gerenciales / de dirección?
2. ¿Los hombres son favorecidos por sobre las mujeres para acceder a cargos de dirección cuando hay dos candidatos con igual calificación?
3. ¿Cree que crecerá el número de mujeres en posiciones gerenciales de dirección en la Gobernación de Santander?
4. ¿En la Gobernación de Santander existen posiciones gerenciales / de dirección que solo pueden ocupar hombres?
5. ¿Considera que existen diferencias salariales por condición de género?
6. ¿En la Gobernación de Santander también se presentan esas diferencias salariales por condición de género?
7. ¿El sexismo en las empresas o entes gubernamentales es algo del pasado?
8. ¿Las mujeres ven limitadas su carrera profesional cuando son madres?
9. Las relaciones asimétricas de poder se ven afectadas cuando es un hombre o una mujer quien ocupa posiciones gerenciales / de dirección?
10. ¿Que opinión le merece la inclusión de una mujer dentro de la terna de aspirantes cargos directivos y del máximo nivel en la toma de decisiones?

Muchas gracias

Apéndice B. Entrevista estructurada a líderes de organizaciones feministas del Departamento de Santander

1. ¿Por qué en Santander la participación política de la mujer es tan limitada?
2. ¿Qué hace falta para que una mujer ocupe el cargo de Gobernadora de Santander o alcaldesa de la ciudad de Bucaramanga?
3. ¿De qué manera la organización que usted preside promueve la equidad de géneros en lo económico – laboral de la mujer en Bucaramanga?
4. ¿Considera que existe voluntad política para eliminar las diferencias salariales por condición de género?
5. ¿Las relaciones asimétricas de poder se ven afectadas cuando un hombre o una mujer ocupa posiciones gerenciales / de dirección?
6. ¿Existen posiciones gerenciales / de dirección que solo pueden ocupar hombres?
7. ¿Existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en cargos directivos y del máximo nivel?
8. ¿Las diferencias salariales entre hombres y mujeres en cargos directivos y del máximo nivel son más evidentes en el sector público o privado?
9. ¿Qué opinión le merece la inclusión de una mujer dentro de la terna de aspirantes cargos directivos y del máximo nivel en la toma de decisiones?
10. ¿La lucha de la mujer por la igualdad de género en lo económico-laboral ha dado frutos?

Muchas gracias

Apéndice C. Entrevista a líderes de sindicatos de trabajadores de la Gobernación de Santander

1. ¿Las mujeres que laboran en la gobernación de Santander se vinculan al sindicato?
2. ¿Cuál es la participación de la mujer en el sindicato?
3. Cómo se ve desde el sindicalismo el liderazgo político de la mujer en Santander
4. De qué manera el sindicato propende por la igualdad de género al interior de la administración departamental
5. Por qué la mujer no ha llegado a ocupar el cargo de gobernadora del Dpto o alcaldesa de la Bucaramanga

Muchas gracias

Apéndice D. Encuesta a mujeres vinculadas laboralmente a la Gobernación de Santander mediante carrera administrativa u órdenes de prestación de servicios

1. Rango de edad

- a. 18 – 25 años b. 26 – 35 años c. 36 – 45 años d. 46 – 55 años e. más de 55 años

2. Estado civil

- a. Soltera b. Unión libre c. Casada d. Separada e. Viuda

3. Nivel de escolaridad

- a. Secundaria b. Técnica-tecnológica c. profesional d. Postgrado

4. Está estudiando actualmente

- a. Si b. No Nivel de formación _____

5. Tiempo de vinculación

- a. Tres-seis meses b. 6 meses – un año c. 1-2 años d. 3-4 años e. 5-6 años
f. Más de seis años

6. Cargo que desempeña en la Gobernación de Santander

7. Su jefe directo es un hombre o una mujer

- a. Hombre b. Mujer

8. Cuando su jefe ha sido un hombre el clima laboral se ha visto afectado

- a. Si b. Ha sido indiferente c. No d. No he tenido jefe hombre

9. Existen diferencias en las relaciones asimétricas de poder cuando el jefe es un hombre o una mujer

- a. Si b. Ha sido indiferente c. No d. No he tenido jefe mujer

10. ¿La Gobernación de Santander cuenta con una política de promoción de la igualdad de género en lo económico-laboral?

- a. Si b. Ha sido indiferente c. No

11. Ha percibido diferencias salariales en cargos de idéntica responsabilidad por su condición de mujer

- a. Si b. No

12. Ha tenido oportunidad de acceder a un mejor cargo

- a. Si b. No

13. Por su condición de mujer se ha visto

- a. Afectada b. Ha sido indiferente c. favorecida d. No se ha presentado la oportunidad

14. Desde que se inició la administración del Dr. Didier Tavera el clima laboral para la mujer ha

- a. Ha mejorado b. Ha sido igual c. Ha empeorado

15. La contratación de mujeres en la actual administración departamental

- a. Ha mejorado b. Ha sido igual c. Ha disminuido

16. De que manera se resalta la participación de la mujer en la actual administración departamental

- a. Mejor remuneración b. Clima laboral c. Capacitación
d. Promoción de cargos e. Permanece igual f. Ha desmejorado

Muchas gracias

Apéndice E. Entrevista semiestructurada a, lideresas sociales del Departamento de Santander.

- ¿Cómo se dio el proceso de incidencia para la formulación de la PPMYEG en Santander?
- ¿Qué obstáculos y barreras se vivieron en este proceso?
- ¿Qué temas quedaron pendientes, no se abordaron dentro de esta Política pública que hacían parte de la agenda feminista?
- ¿Cómo ha sido el proceso de actualización de la PPMYEG, existe alguna diferencia en este Proceso de incidencia con la administración actual frente al proceso de incidencia inicial para la implementación de la PPMYEG en 2009?
- ¿Cómo fue el proceso de incidencia de la PPMYEG en el plan de desarrollo 2016-2019? Esta pregunta no es clara para mí.
- ¿De dónde surge la idea de la agenda pendiente?
- ¿Cómo fue hacer proceso de incidencia en épocas electorales?
- ¿Cómo evidencia el trato de los funcionarios de la gobernación de Santander involucrados en la planeación y formulación del plan de desarrollo hacía las mujeres en general y en particular hacia quienes realizaban incidencia desde las organizaciones sociales?
- ¿Qué barreras experimentaron en este proceso de incidencia tanto en la época electoral como una vez se posesiona el gobierno de Didier Tavera?
- ¿Qué temas importantes en su agenda como mujeres feministas organizadas quedaron pendientes de su implementación en el PDD 2016-2019?
- ¿Cómo ha sido la implementación de la PPMYEG en particular frente a las metas relacionadas con los económico y laboral en la cotidianidad de las mujeres?
- ¿Cómo ha sido la implementación de las metas relacionadas con lo económico y laboral en el plan de desarrollo 2016-2019?
- ¿Qué impacto ha tenido todo este proceso de incidencia en la garantía de los derechos económicos, sociales y culturales en las mujeres
- ¿Qué rol ha cumplido el Consejo Consultivo de Mujeres de Santander en la implementación de la PPMYEG en Santander?

Apéndice F. Encuesta a mujeres de distintas condiciones sociales en el Dpto de Santander

Teniendo en cuenta que se busca determinar el análisis de la efectividad de la PPMYEG en lo económico y laboral, se requiere entrevistar a mujeres para que desde la cotidianidad se pueda medir la efectividad de lo trazado en la política pública y en particular en lo establecido en el plan de desarrollo.

Preguntas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Municipio de residencia 2. Sector rural o urbano 3. Rango de edad (18-30, 30-59, 60-) 4. Si se tienen hijos (si-no) 5. Número de hijos (1, 2, más de 2) 6. Situación laboral (empleada-desempleada-independiente) 7. Estudios (primaria, secundaria, pregrado, posgrado, técnicos) 8. Ingresos mensuales (menos de 1smlmv, 1 smlmv, 2 o más smlmv)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Quién aporta la mayor cantidad de recursos al hogar (yo, mi pareja, mis padres, otro)? 2. ¿Quién decide en qué se invierte en dinero en el hogar? (yo, mi pareja, mis padres, entre todos) 3. ¿Quién realiza las tareas cotidianas en el hogar (hacer oficio y/o cuidado de niños y personas con discapacidad)? (yo, mi pareja, mis padres, entre todos, le pago a otra persona) 4. ¿Cuánto tiempo le queda al día para dedicarse a actividades personales como pasatiempos, hacer ejercicio, hacerse exámenes médicos, socializar? (1 hora, 2-3 horas, menos de 1 hora, no me queda tiempo) 5. ¿Considera que la emergencia sanitaria del COVID ha recrudescido carga de tareas en el hogar? (si-no) 6. ¿De ser así, han tomado alguna medida en su casa para mejorar la situación en el hogar? (si-no) 7. ¿Ha participado en alguna iniciativa productiva o proyecto de emprendimiento? (si-no) 8. ¿De ser así, ha recibido apoyo o asistencia técnica por parte de alguna entidad? (si-no) 9. ¿Qué tan fácil es vincularse laboralmente siendo mujer? (fácil, muy fácil, difícil) 10. ¿Existen barreras para la vinculación laboral de las mujeres? (si, no) 11. De ser así que barreras ha percibido (pregunta abierta)