

**La mujer en Colombia: una mirada desde el enfoque de género y su acceso a
la alta gerencia del sector público.**

AUTOR:

JENNIFFERS ESPERANZA GONZÁLEZ GÓMEZ

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA “UMNG”

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

TERCER TRIMESTRE, FIN DE SEMANA.

BOGOTÁ D.C. – COLOMBIA

30 DE NOVIEMBRE DE 2014

**La mujer en Colombia: una mirada desde el enfoque de género y su acceso a
la alta gerencia del sector público.**

AUTOR:

JENNIFFERS ESPERANZA GONZÁLEZ GÓMEZ

Asesora: CAROLINA ORTIZ RIAGA

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA “UMNG”

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS

ESPECIALIZACIÓN EN ALTA GERENCIA

TERCER TRIMESTRE, FIN DE SEMANA.

BOGOTÁ D.C. – COLOMBIA

30 DE NOVIEMBRE DE 2014

INTRODUCCIÓN

Constantemente diferentes escuelas, se han preocupado por la explicación del papel de la mujer dentro de la sociedad, desde donde se referencia la existencia de roles, lo cual repercute en el proceso de empoderamiento y participación activa. Dada la gran visibilización de los problemas estructurales de la humanidad, se han replanteado el sentido de la mujer en la sociedad, partiendo del enfoque de equidad de género dentro de los marcos políticos, económicos y socioculturales.

En este contexto, este escrito desarrolla como primer punto, un análisis general del enfoque de género; partiendo por evidenciar los principales cambios que se han dado para que la mujer se constituya como agente de cambio. Seguido de esto, se realizará un breve recuento histórico del proceso desarrollado por la mujer colombiana para lograr un posicionamiento en el mundo laboral, rompiendo esquemas constituidos culturalmente por una sociedad de tipo patriarcal, en donde la mujer se concebía como un objeto más del hombre.

A continuación, se evidenciarán los principales avances en la inclusión de la mujer en cargos de importancia directiva a nivel público, tomando como base referentes internacionales, luego de esto, se mostrarán los avances que se han dado en el país en temas de equidad y género a nivel normativo, como aportes al papel de la mujer dentro de la sociedad.

De este modo el presente trabajo, quiere establecer que, si bien, la lucha de las mujeres por buscar la igualdad con los hombres ha tenido logros como son el empoderamiento y la participación activa en espacios sociales, políticos y económicos, en Colombia, todavía se observa que existe inequidad al acceder a cargos directivos en el sector público.

Enfoque de género

Para poder realizar un análisis del papel de la mujer colombiana en los cargos de alta dirección en el sector público desde una perspectiva de género, primero se debe realizar una breve contextualización de esta perspectiva y los procesos que han generado desde los roles y la constitución de relaciones.

Como primera medida, se parte de la conceptualización que realizan las teóricas feministas sobre el género, como “el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre los sexos, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y lo que es “propio” de las mujeres (lo femenino)”. (Lamas,2000,p.84). Lo cual, progresivamente con el enfoque de desarrollo, se ajusta a las relaciones entre hombre y mujer, más allá de los aspectos biológicos.

Así mismo, con el desarrollo, surge una vinculación de la mujer, en el contexto económico a través de la creación del enfoque mujeres en el desarrollo -MED- el cual partía de la exclusión de las mujeres, por lo tanto se hacía necesario “promover la integración de las mujeres al sistema económico de modo tal de mejorar sus ingresos, pero sin considerar que la posición de estas en la estructura económica, sobre todo en los países pobres, está fuertemente permeada por las relaciones de género, lo cual dificulta la articulación de los roles productivo y reproductivo y el acceso a los recursos.”(Rigat Pflaum, 2008, p.42).

Este enfoque, inicio con la constitución de instituciones en pro de la mujer, pero su posición aún se consideraba ajena a las esferas institucionales, ya que solo se cumplió con disminuir de una forma sutil la exclusión a la que era sometida la mujer, asumiendo así cargos de la base piramidal.

Dadas estas percepciones, se hizo necesario elaborar el enfoque de Género en el Desarrollo –GED-, que plantea que el problema va más allá de la exclusión de las

mujeres en los ámbitos económicos, como se tomó con el enfoque MED. Por lo tanto, este nuevo enfoque plantea que existen unas relaciones desiguales de poder y son producidas por las estructuras que impiden un desarrollo en condiciones de equidad. Incluyendo así el término empoderamiento “que busca generar una participación calificada de las mujeres en el debate acerca de la visión del desarrollo y de las concepciones de modernización.”(Rigat Pflaum, 2008 ,p. 44).

Es importante resaltar que La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing (1995) adoptó el concepto de género declarando que “el género se refiere a los papeles sociales construidos para la mujer y el hombre asentados en base a su sexo y dependen de un particular contexto socioeconómico, político y cultural, y están afectados por otros factores como son la edad, la clase, la raza y la etnia”. Dicha concepción está ligada al enfoque de género en el desarrollo.

Desde la conferencia antes mencionada, se contempla la estrategia del Mainstreaming, que surge como el elemento vinculante a la institucionalidad. El mainstreaming va dirigido a la transversalización del enfoque de género, en la gestión público/privada e involucra la perspectiva organizacional en todos los niveles y sectores de la sociedad.

Esta estrategia “no implica una aceptación incuestionable del desarrollo establecido, sino que busca cambiar o transformar los objetivos, las políticas, las estrategias y las acciones en el desarrollo establecido para que tanto las mujeres como los hombres puedan influir en la dirección del desarrollo social y participar activamente y beneficiarse de él” (Londoño, (s.f.) p.82). Y el manejo de las relaciones desiguales de hombre/mujer, a partir de lo cual, se busca establecer procesos para el acceso a las oportunidades, sociales, económicas, políticas y culturales, que repercuta en nuevas organizaciones incluyentes.

La mujer desde el enfoque de género

Teniendo en cuenta lo anterior, es importante ver a la mujer como un ser humano, que posee necesidades más allá de las fundamentales; si bien, ser mujer tiene la connotación de otorgar vida, ser esposa, ser hija, también posee naturalmente la opción de tomar decisiones, sobre su ser y su hacer; marcando así sus libertades en su desarrollo profesional y personal. Esto determinado, porque la mujer en un contexto de desarrollo, genera sus propias formas de organización, sus concepciones políticas, prácticas sociales, conductas y normas sobre los cuales arraiga su ser, posee comportamientos, capacidades, habilidades y actitudes, que no deben ser impuestas por una sociedad, por lo contrario, la sociedad se comienza a transformar desde la tensión generada por los cambios liderados por la mujer.

Si bien, desde la modernización y los procesos de desarrollo, se observa que la dicotomía entre lo público privado ha desaparecido; se parte de que la concepción de los hombres con respecto a las mujeres, era que el ser mujer se tomaba como un individuo visto únicamente desde lo privado, por poder y dominio de los hombres; con los procesos de modernización los espacios fueron re-significándose ya que al construir la concepción de intimidad, esta se veía como un espacio privado, donde el individuo; realizaba cosas que solo a él le interesaba saber; que podía llegar a compartir con otro, pero que no se hacía visible.

El programa de Naciones Unidas para Colombia plantea que “el énfasis se pone en las relaciones de poder entre hombres y mujeres y en la transformación, no solo de las condiciones de vida de las mujeres, sino también de su posición en la sociedad”.(PNUD,(s.f.)p.5) mostrando así, que la diferencia entre hombre-mujer no solo está ligada a lo biológico sino que tiene consigo unas connotaciones simbólicas, culturales, económicas, sociales que son atribuidas desde los imaginarios colectivos de las sociedades.

La mujer en Colombia

En Colombia, país en vía de desarrollo, esta situación no es diferente, el patriarcado en el que se vivió, desde épocas de la colonia, ha provocado que las mujeres luchan por libertades e igualdades, como fue el caso de Policarpa Salavarrieta (la Pola), quien como mártir luchó en las guerras para demostrar que las mujeres eran sujetos de derechos y deberes de igual manera como los hombres de la época, sin embargo, esto no se hizo tan evidente sino hasta que la mujer logro el voto en Colombia, “Sólo en 1957, con el plebiscito, se concedió este derecho a la mujer, siendo Colombia uno de los últimos países latinoamericanos en lograrlo.” (Caputto 2008,p.113). Primer paso fundamental para lograr una participación activa en el campo político, económico y social. Situación que se refleja desde Sen (2000) en donde se ve el poder femenino a través de los movimientos constituidos activamente para potencializar sus capacidades y propiciar su libertad para sí misma y para los suyos dentro del contexto social.

En Colombia, como en la mayor parte de las sociedades conocidas, la inserción de las mujeres al mundo laboral fue a través de ocupaciones como: servicio doméstico, cuidadoras de niños/as y ancianos/as, costureras, enfermeras, secretarias, docentes, etc. Estas tareas guardan similitudes con las inherentes a las del rol reproductivo. (Napoli, 2010, p.8) Lo cual permitió prolongar de alguna forma una brecha en el ámbito laboral de los hombres con relación a las mujeres.

Un factor preponderante, en el proceso de emancipación de la mujer, se estableció en la participación activa mediante el proceso educativo, en donde adquiriera los conocimientos suficientes para independizarse del yugo desarrollado desde el patriarcado, sin poseer tutela alguna, rompiendo los roles constitutivos de la sociedad machista y del catolicismo en donde la mujer debe ser sumisa, obediente y sujeta a su esposo.

Pasaron décadas de avances mínimos, pero fue con la nueva constituyente, con el proceso de apertura económica y con la globalización, donde se reglamentó de alguna manera el papel de la mujer dentro de la sociedad, más allá de ser un agente pasivo, sin voz, rompiendo el esquema de que su lugar era primordialmente la esfera de lo privado.

Aunque de acuerdo con(Caputto S, 2008) “Los derechos políticos femeninos comenzaron a ser discutidos en el Congreso colombiano a partir de 1945 porque como muchos políticos de la época afirmaban, la mujer representa más de la mitad de la población de América que, al reclamar derechos, lo hace como acto de la más elemental justicia humana”,(p.117). Esto se puede ver como una estrategia política de los mismos hombres, para lograr votos a costa de las mujeres que durante muchos años fueron subyugadas, y como una forma de continuar con el poder. Situación que hoy por hoy continúa, de acuerdo con el censo electoral, equivalente a 32.512.511 el potencial electoral de mujeres habilitadas para votar en Colombia es de 16.888.454 frente a 15.624.057 hombres.(Registraduría Nacional del Estado Civil).

Siguiendo el proceso para la consecución de los derechos políticos de las mujeres en el país, con la carta política, se plasmó en el Artículo 43 que “la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades, la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación”. A su vez en el artículo 13 reza que “el Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”. Unido a esto, el artículo 40 plantea que “todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político”.(Constitución Política de Colombia , 1991).

Unido a esta normativa nacional, el país, se vincula a la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW– en donde los estados partícipes deben constituir medidas para confrontar la

discriminación, mediante lineamientos, políticas y normatividad en pro de los derechos de la mujer.

A su vez en el año 2000, la Organización de las Naciones Unidas conformada por 189 países, incluido Colombia, concluye que el mayor desafío del nuevo milenio es cerrar la brecha teórico/práctica de los derechos humanos, estableciendo metas de cumplimiento para 2015, conocidos como Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) pensados desde la estrategia de política y de comunicación para dinamizar la implementación de los planes de cada país en consonancia con el desarrollo humano.

Dentro de estos objetivos se encuentra el tercero; encaminado a promover la igualdad de género y la autonomía de las mujeres, cuya meta inicial está dirigida a eliminar las desigualdades de género en la educación primaria y secundaria preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la educación antes de finalizar el 2015 (Lara, 2006). Este objetivo tiene un indicador dirigido a los **escaños parlamentarios ocupados por mujeres**, en conexión directa con los cargos de nivel decisorio. El desarrollo económico y el paso del tiempo no conducen de forma natural ni automática a una mayor elección de mujeres en los parlamentos. Países altamente desarrollados, incluso varios países con índices de desarrollo humano que los colocan como países de alto desarrollo, cuentan con reducidos porcentajes de mujeres parlamentarias". (Lara, 2006, p.44). Lo cual implica analizar cuáles son los factores preponderantes para que las mujeres no logren del todo una participación en la toma de decisiones gerenciales.

Tomando estos referentes, para el año 2000 en Colombia, se reglamenta la 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, a través de la ley 581, buscando asegurar una real participación de la mujer en la esfera pública, por lo cual se constituye como regla general que mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel

decisorio y de otros niveles decisorios, sean desempeñados por mujeres; para lo que concierne a los cargos decisorios en el sector privado se otorga directrices a los diferentes entes territoriales para constituir medidas tendientes a la participación de la mujer, lo cual no se concibe como obligatorio para este sector en especial.

Por otro lado, el PNUD en Colombia creó la Estrategia de Género 2007-2008; cuya finalidad era institucionalizar e integrar la perspectiva de género en todos sus ámbitos, a través de la transversalización del enfoque, avanzando en lograr un desarrollo humano mediante el empoderamiento de las mujeres en Colombia; teniendo como eje de acción la estrategia Mainstreaming y el enfoque de género en el desarrollo-GED-.

Otro de los avances realizados a nivel institucional en el país, es la creación de la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, entidad que para 2012 constituyó los lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres, en donde se replantea a la mujer como sujeto social que puede contribuir al desarrollo del país, mostrando así los procesos discriminatorios que se deben superar para afrontar los procesos del post conflicto, dentro del mundo globalizado. El objetivo de esta política es asegurar el pleno goce de los derechos de las mujeres en Colombia, garantizando el principio de igualdad y no discriminación (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012, p.9).

El documento puntualmente plantea 8 ejes en torno a los logros propuestos para las mujeres, dentro de los cuales están: la autonomía económica e igualdad en la esfera laboral, la construcción de paz, la participación en la toma de decisiones y la esfera de poder, la salud integral y los derechos reproductivos, una educación de calidad y acceso a las TICs, participación de hábitat, ambiente territorio, el desarrollo institucional para la constitución de la política, la garantía a través de lineamientos de una vida libre de violencia.

Teniendo en cuenta estos ejes, este escrito focalizara su mirada en el tercer objetivo, sobre la participación activa de la mujer en la toma de decisiones y la esfera de poder, ya que se hace evidente que si bien la mujer se ha empoderado y se ha liberado del yugo en el que se encontraba a nivel, económico, social y cultural; en el ámbito político y administrativo aún se ve minimizada por diferentes aspectos que serán aquí tratados, ya que como es planteado por la política pública, es importante fortalecer la democracia y la inclusión social en el país, a través de la participación activa de la mujer en las instancias de poder tanto de la esfera pública como de la privada.

De este modo, el presente trabajo, establece que la lucha de las mujeres por buscar la igualdad con los hombres ha tenido logros como son el empoderamiento y la participación activa en espacios sociales, políticos y económicos, en Colombia, como se evidencia en este breve recuento histórico/normativo. A continuación se trabajara la segunda parte de la tesis planteada, en donde se determina que existe inequidad al acceder a cargos directivos en el sector público.

Perspectiva internacional

Este tema, entorno al enfoque de género y las mujeres en cargos de alta dirección, ha sido trabajo por múltiples autores a nivel internacional, se muestran diferentes experiencias de como se ha venido desarrollando, a continuación se esbozaran algunos datos de estos referentes, para así, poder ahondar en el caso colombiano desde la alta gerencia pública.

Dentro de los países cercanos en donde se ha evidenciado la participación de la mujer en cargos de alta dirección, se encuentra Chile, país que hoy cuenta con una presidenta como Michelle Bachelet tomando las decisiones del país, pero no es el único que a nivel latinoamericano ha dado este paso, a continuación se evidencia como se ha vivido esta transformación en diversos países.

Gráfico 1: mujeres presidentas por primera vez en países latinoamericanos

Pais	Nombre Presidentas	Periodo
Argentina	María Estela Martínez de Perón	1974-1976
Bolivia	Lidia Gueiler Tejada	1979-1980
Nicaragua	Violeta Barrios de Chamorro	1990-1997
Ecuador	Rosalía Arteaga Serrano	1997
Panamá	Mireya Moscoso Rodríguez	1999-2004
Chile	Michelle Bachelet	2006-presente
Argentina	Cristina Fernández de Kirchner	2007-presente

Fuente:(Tello Sánchez, 2009)

Como se evidencia en el gráfico, Argentina por segunda vez ha posicionado a una mujer en el poder, al igual que Chile, ya que a la fecha la presidenta Bachelet está iniciando su segundo mandato. Es importante resaltar a países como Bolivia, Ecuador, Panamá y Nicaragua, que desde la visión de los colombianos son más subdesarrollados, ya lograron que una mujer dirigiera el país. Otro caso que no se evidencia en el gráfico, es el de Dilma Rousseff, quien asumió la presidencia de Brasil desde el 2011 y quien en este año fue reelegida en segunda vuelta.

Por otro lado, la ley de cuotas establecida en Colombia, también se ha instaurado en los países latinoamericanos, en donde se puede resaltar el caso de Costa Rica, que maneja el 40% de cuota y quien se considera el país que más representantes femeninas tiene dentro de su legislativo.

Gráfico 2: cuota de mujeres el antes y el después en las cámaras.

(Cámaras bajas o únicas)

	Mujeres antes de la cuota	Mujeres en la actualidad
Argentina	6,0%	40,0%
Bolivia	11,0%	16,9%
Brasil	7,0%	9,0%
Costa Rica	14,0%	36,8%
Ecuador	4,0%	25,0%
Honduras	9,4%	23,4%
México	17,0%	23,2%
Panamá	8,0%	16,7%
Paraguay	3,0%	10,0%
Perú	11,0%	29,2%
República Dominicana	12,0%	19,7%

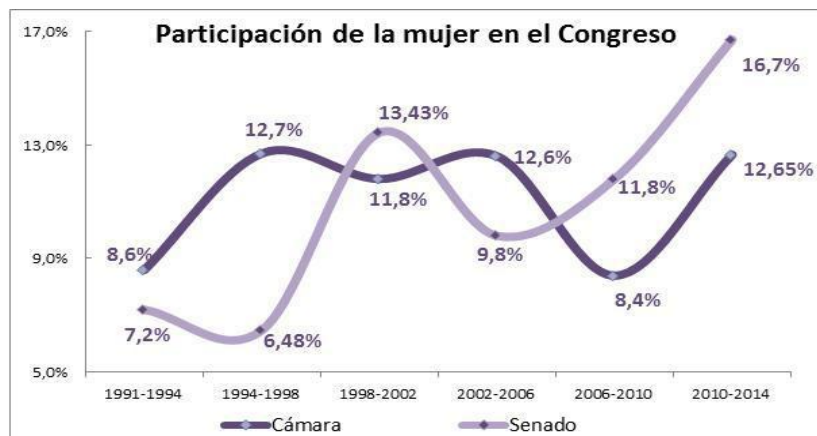
Fuente:(Tello Sánchez, 2009)

Según lo que se muestra en el gráfico, los países han normatizado la inclusión de la mujer; lo cual ha permitido aumentar las cifras de participación, sin embargo, es en países como Argentina, Costa Rica, Ecuador, Honduras y Perú, donde el aumento realmente se ha reflejado.

Representación de la mujer colombiana en los niveles decisorios

Si bien, todo el proceso que ha conllevado a constituir un enfoque de equidad y género en Colombia ha mostrado avances importantes, aun se evidencia, que las mujeres no logran llegar completamente al poder político, económico y administrativo, tomando como ejemplo la normatividad atrás planteada, sobre la ley de cuotas equivalente al 30% en el sector público, se observa que no se ha dado un cumplimiento efectivo, logrando un 16.7% para los cuerpos colegiados en el periodo 2012-2014.

Grafico 3: participación en el congreso de las mujeres



Fuente: CONPES SOCIAL 161

Así pues, se puede pensar que estos cargos deberían vivenciar la necesidad imperante que han mostrado las mujeres en su lucha, por la igualdad y equidad de géneros, como agentes de cambio de la sociedad, dado que este tipo de empleos se logran a través de la elección popular, (mecanismo que le permite al pueblo votar por los ciudadanos que consideran idóneos para representarlos). Entonces cabe preguntarse ¿cuál es la razón para que siendo las mujeres mayoría electoral y principales interesadas en verse representadas con equidad, no logran alcanzar el umbral mínimo propuesto por la norma?

Ya que, “la situación de desigualdad en las instituciones de representación del gobierno contrasta con el protagonismo social de las mujeres en los diversos escenarios políticos y sociales como los son las organizaciones voluntarias, los movimientos vecinales, las organizaciones de autogestión, los comités de usuarios, de salud de alimentación de padres de familia y en general, los espacios informales dónde se realizan las actividades de la vida política comunitaria”.(Zabludovsky, 2007, p.25).

Esta situación, también se ve reflejada en el ámbito local, en donde, las votaciones por mujeres en cuanto a alcaldías, consejos municipales, asambleas

departamentales y gobernaciones ha fluctuado constantemente, sin lograr un aumento en las cuotas que se asignaron por ley; cargos que de igual forma como el congreso se da mediante elección popular. A continuación se muestra la evolución que ha tenido en Colombia, la participación de la mujer en estos cargos.

Grafico 4: participación de la mujer en el nivel territorial

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DE ELECCIÓN POPULAR EN EL ÁMBITO TERRITORIAL, 1998-2011				
	1998 – 2000	2001 – 2003	2004 – 2007	2008-2011
Gobernaciones	3,20%	6,25%	6,25%	3,12%
Asambleas deptales	5,26%	13,84%	15,62%	17,50%
Alcaldías	5,20%	7,30%	7,60%	9,94%
Concejos mpales.	10,32%	12,89%	13,71%	13,70%

Fuente: observatorio equidad y genero

Cabe resaltar, que para el periodo 2012-2014 fueron elegidas mujeres como Elsa Noguera en la Alcaldía de Barranquilla, Zulia María Mena para la Alcaldía de Choco, María Susana Pórtela en la Alcaldía de Florencia, Sandra hurtado por la Gobernación del Quindío, luz piedad valencia en la Alcaldía de Armenia, Aury Guerrero en la Gobernación de San Andrés entre otras. Las mujeres lideran en el 9.8% de los municipios del país y el 6.25% de los departamentos.

Por otro lado, es de anotar que en Colombia ninguna mujer ha logrado hasta la fecha ser presidenta del país. Intentos como los de María Eugenia Rojas de Moreno-Díaz en 1974, Noemí Sanín en 1998, Ingrid Betancourt, Marta Lucía Ramírez, Clara López, Aida Abella. (Navarrete, 2014) No han surtido mayores frutos. Esto muestra que ha sido muy bajo el poder de decisión de las mujeres al momento de postularse a una candidatura de este estilo.

Aunado a esto, y siguiendo con la línea de empleo público, es de vital importancia comprender que los cargos de nivel decisorio de los que habla la norma, en su

gran mayoría son de libre nombramiento y remoción¹, de tipo discrecional, lo cual implica que quien direcciona seleccione a quien considere pertinente para el cargo independiente si es hombre o mujer.

Un claro ejemplo de esta distribución, es la realizada por el gabinete Distrital(Alcaldía Mayor de Bogotá, 2014) en cabeza del Alcalde Mayor Gustavo Petro en donde se evidencia que de los 13 miembros que lo constituyen siete son mujeres, situación que muestra cómo se puede dar cumplimiento a la norma más allá del 30% establecido. Resultaría importante evidenciar como esto se ha dado en otros entes territoriales pero dado que no se encuentran cifras o datos concretos sobre esta información, de igual forma, las paginas oficiales de los entes, no muestran actualizaciones de sus gabinetes, no se puede evidenciar claramente los porcentajes de participación de la mujer en cargos decisorios como son los de libre nombramiento y remoción, para poder realizar una contrastación con Bogotá.

Cabe aclarar, que en Bogotá, según un estudio, de Fuentes & Peña (2009), las mujeres han gobernado; participando de forma ascendente, desde el gobierno de Peñalosa hasta el segundo mandato de Antanas Mockus en donde conformaron el 61% del gabinete distrital; cifra récord en la ciudad. Participación que se vio de capa caída con las dos siguientes administraciones en donde esta cifra descendió. Una incógnita importante que surge con estos resultados, es si ¿las mujeres, al estar en cargos directivos promovían y motivaban programas entorno a inclusión y perspectiva de género? Los resultados fueron negativos.

Dado estos resultados se plantea que “el rechazo, las resistencias e indiferencia, de la mayoría de las directoras, por los asuntos de las mujeres en razón de sus atributos de género, y en consecuencia, la poca o ninguna prioridad que estos

¹ De acuerdo a la Sentencia C-553/10 “El empleo de libre nombramiento y remoción deberá corresponder a una de las siguientes categorías: (i) cargos que tengan funciones directivas, de manejo, conducción u orientación política o institucional, casos en los cuales la jurisprudencia ha aceptado que habida cuenta la naturaleza de la responsabilidad encomendada y los necesarios direccionamientos político – administrativos de las entidades, conviene que sean proveídos mediante instrumentos excepcionales, distintos al concurso público de méritos; o (ii) empleos que requieran un grado de confianza mayor al que se predica de la función pública ordinaria, en razón de la trascendencia y grado de responsabilidad administrativa o política de las tareas encomendadas”

asuntos tuvieron en las agendas de las entidades, se explican en razón de tres tipos de factores: 1. De orden cultural, 2. Su concepción de la política social y 3. La forma como se movilizó el discurso feminista dentro de los gabinetes de gobierno.” (Fuentes & Peña , 2009, p.17). Situación que resulta vital para poder dar respuesta a la tesis de este ensayo.

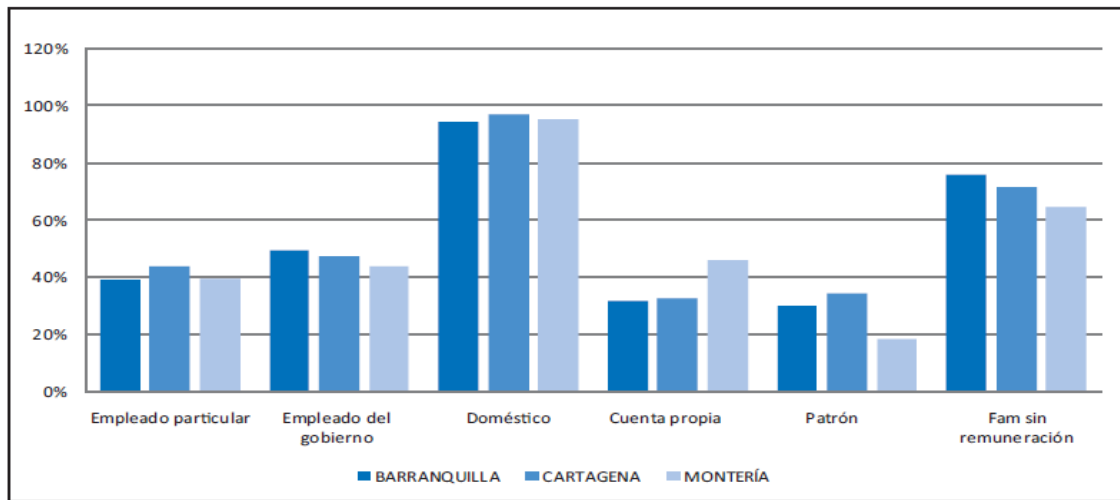
Otra forma de poder ser parte de un cargo de decisiones mediante concurso de méritos, un claro ejemplo de esto es la carrera docente, en donde para lograr ser directivo-docente, se debe poseer una serie de capacidades, habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes, sumado a requisitos que se evidencian mediante convocatoria pública. Siguiendo con la lógica distrital, en Bogotá, se cuenta actualmente, según el directorio de colegios distritales con 357 colegios distritales 197 están a cargo de hombres y 160 a cargo de mujeres aproximadamente,(SED, 2013). Aquí se evidencia como continua la preponderancia de los hombres en cargos directivos, a pesar de que se realicen convocatorias y procesos meritocraticos para ser elegidos en este tipo de cargos.

La discriminación salarial y la segregación laboral

Otro punto relevante, al que deben enfrentarse las mujeres es la discriminación salarial y la segregación laboral, las estadísticas muestran que si una mujer aspira el mismo cargo que un hombre, el salario que se le ofrece está por debajo al del hombre, a su vez, en su mayoría la población femenina recibe esos cargos que son de tipo doméstico o de índole femenino, donde no se valora su coeficiente intelectual, por lo cual se hace más difícil acceder a un cargo directivo independiente de su formación.

Esto se evidencia en un estudio comparativo en tres regiones costeras del país como son Barranquilla, Montería y Cartagena, en donde se analiza el porcentaje de las mujeres de acuerdo a su posición ocupacional.

Gráfico 5: porcentaje de las mujeres de acuerdo a su posición ocupacional



Fuente:(Barraza, 2010)

Como se observa en el gráfico, menos del 50% de las mujeres desempeñan como empleados del gobierno, lo cual está directamente conexo a que no accedan a cargos con nivel decisorio en el sector público, a su vez, en el sector privado menos del 40% de las mujeres son dueñas o patronas y o tienen por cuenta propia sus negocios; las cifras más complejas están dirigidas a que aun en tiempos modernos, el mayor porcentaje de ocupación de las mujeres está en el trabajo doméstico o trabajan para la familia sin remuneración alguna. Una causal de estos resultados se debe a que la región Caribe, es quizás una de las más machistas del país, ya que Según Barraza (2010) los hombres por aspectos culturales no realizan ningún tipo de labor doméstica. Por ende esto se liga directamente con el salario devengado por una mujer respecto al hombre.

Mirada desde el techo de cristal

Si, bien las mujeres han logrado con esfuerzo vincularse a la esfera pública, aún persiste lo que se denominó desde los años 70 como techo de cristal.

“Termino que se “introdujo por primera vez en un artículo del Wall Street Journal (24 marzo 1986) para aludir a una serie de barreras invisibles que obstruyen las oportunidades de promoción para las mujeres en la gerencia y que les impiden ascender a los posiciones más altas de las estructuras administrativas. Recientemente se ha señalado que así como las mujeres se topan con un "techo de cristal", los hombres tienen que enfrentar las presiones que los lleva a permanecer constantemente en una "escalera eléctrica invisible", una "glass escalator" mediante la cual viven obligados a escalar constantemente en la jerarquía ocupacional. (Chistine Williams, Still a Man's World; y Jucy Wajcman, Managing like a Man. Women and Men in Corporate management, Polity Press, Cambridge UK, 1986, p. 80, 86).” (Citadopor Zabludovsky, 2007,p.30)

De lo cual, se puede deducir que, desde el imaginario colectivo, se constituyen barreras invisibles que impiden el ascenso de las mujeres a ciertos niveles decisorios. Partiendo de la constitución de estereotipos en donde las mujeres se clasifican de acuerdo a su rol, de mujeres consideradas, aquellas sumisas que continúan cumpliendo sus labores en el hogar, o las independientes que son competitivas, con un status quo más elevado y con una vida social más activa.

Por lo tanto, a las mujeres se les atribuyen características poco relevantes en contextos de poder, lo que constituye una forma sutil de sexismo. También se han estudiado los diferentes patrones de atribución causal de éxito y de fracaso en relación a la ocupación de posiciones de liderazgo. Las mujeres con poca motivación de logro y escaso grado de masculinidad (García-Retamero, 2006) muestran un nivel de aspiraciones profesionales más bajo, lo que dificulta la superación del laberinto de cristal. No obstante, estas diferencias atribucionales se van reduciendo a medida que las mujeres desempeñan roles sociales menos estereotipados.(Barberá, Amparo, & Candela, 2011,p.176).

Esto evidencia que de una u otra forma, para lograr llegar a cargos de nivel decisorio hay que desprenderse de la feminidad que caracteriza a la mujer y su rol materno y casero, cabría analizar si la mayoría de mujeres que en la actualidad ejercen cargos de nivel decisorio han constituido hogares formados, o cumplen estas características de independencia que se han impuesto por la sociedad.

Otro aspecto, ligado a este imaginario social, es la cultura de las organizaciones, ya que al predominar los hombres, los valores organizacionales están dirigidos a ellos, siendo así, las mujeres minoría en la construcción de un clima laboral favorable, que le permita escalar en el cargo. “Las aportaciones hechas por Amparo Ramos (2005) permiten entender todo ello cuando explicita que dicha segregación se presenta “como consecuencia de una cultura androcéntrica que determina relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres en base al establecimiento de roles de género diferenciales.(CEPES(s.f.)p.100).

Tomando como aspecto relevante desde la cultura organizacional, los tiempos de trabajo en el que se puede desarrollar los hombres o las mujeres, ya que si se encaminan a los roles, la mujer no solo debe hacerse cargo de sus actividades laborales, sino de su hogar, lo cual pone en un conflicto interno a la mujer a la hora de decidir, si escala profesionalmente o familiarmente, lo cual se percibe como una baja responsabilidad en el ámbito laboral. Aunado a esto, la mujer al ser sujeto de reproducción debe cortar su ciclo laboral y su formación continua en el momento en el que desee constituir su familia, lo cual la limita con los hombres, ya que estos no se ven involucrados en estos aspectos externos a la cultura organizacional.

Por estas razones, es que hay que entrar como mujer a analizar si en razón de su consolidación profesional se sacrifican aspectos como la fecundación y la formación de un hogar en épocas tempranas, permitiéndose así tener una ventaja competitiva frente a otras mujeres que manejan esa doble dinámica.

Otro aspecto a analizar, son las relaciones de poder que surgen en la cultura de la organización, este poder entendido como “una construcción mental, donde el subordinado acepta que el otro tiene poder, y por eso obedece; o llega a convencerse que su proceder obedece a su autonomía y no a los deseos del otro.” (Martinez & Montesinos,1996 ,p 85.). Esta concepción de poder más dirigida a los hombres hace posible que en el ámbito laboral, si la mujer quiere avanzar se encuentre con una serie de obstáculos, que hagan que evite continuar y que por sí sola se desencante de ocupar cargos de nivel decisorio, tales como el acoso laboral o las dadas que tiene que dar para poder avanzar en el escalafón. “el poder atribuido a las mujeres está marcadamente orientado hacia el “empowerment” o sea, hacia el empoderamiento de los otros, sean niños o varones adultos.” (Burin, 2008,p.79).

La mujer en la alta gerencia

Luego de establecer que a pesar de la lucha de las mujeres por buscar la igualdad con los hombres ha tenido logros como son el empoderamiento y la participación activa en espacios sociales, políticos y económicos, en Colombia, todavía se observa que existe inequidad al acceder a cargos directivos en el sector público. Tomando como claro ejemplo, los resultados atrás mencionados en los diferentes niveles decisorios, más allá de establecer, que dicha inequidad surge como contraste a la emancipación de la mujer y su vinculación al ámbito laboral, o que se determina por la segregación económica y la discriminación laboral.

Estos temas se han venido tratando constantemente por diferentes autores, argumentando la barrera invisible que se coloca desde las organizaciones para que una mujer ascienda y obtenga oportunidades de promoción en cargos de nivel decisorio en el sector público; sin embargo, de ahora en adelante se pretende buscar una estrategia para que las mujeres puedan acceder a cargos de nivel decisorio en el sector público, tomando como base argumental los tres criterios dados por las directoras de Bogotá antes mencionadas:1. De orden cultural, 2. Su

concepción de la política social y 3. La forma de movilizar el discurso feminista dentro de los gabinetes de gobierno.

Como primera medida, es importante para romper la inequidad al acceder a cargos directivos en el sector público, que las mujeres trabajen en el factor de orden cultural; y esto con el fin de, potencializar a las futuras generaciones, dado que la participación activa a nivel político en Colombia cumple alrededor de 57 años, lo cual hace que sea un proceso muy “biche”, razón por la cual son pocas mujeres las que se visibilizan en la esfera pública a nivel directivo.

Por lo cual, la principal propuesta en orden cultural, es la constitución de una cultura de educación política desde los niveles académicos básicos, es decir vincular a las niñas en los procesos que las afectaran a futuro, para que así entiendan que su principal motivación no es solo realizarse como mamá o esposa, sino que más allá de eso pueden construir una realización profesional y alcanzar esos cargos; por ende si existen una educación inicial formal, es más viable continuar en una formación profesional, cabe anotar que en la actualidad de los 96 estudiantes de grado 11 que sacaron mejores resultados en las pruebas SABER 2014 en Bogotá D.C, solo veinte eran mujeres, entonces por qué se dan estos resultados, si se parte de que en la escuela hay una equidad académica, se dan los mismos conocimientos y se forma al estudiante por encima del género, pero hay una preponderancia en los hombres. Quizás parte fundamental de esto, es el papel que juega el educador al tener un trato directo con el estudiante.

Así mismo, es importante eliminar esa brecha social, que surge de la estratificación en donde independiente de ser hombre o mujer si eres de estratos 1, 2 y 3 no se está lo suficientemente capacitado para ejercer un cargo de nivel decisorio. A nivel institucional hay que potencializar organizacionalmente el papel de la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP-, que siendo un establecimiento público de carácter universitario, forma a los servidores públicos y en teoría los futuros gerentes públicos; pero en la práctica las egresadas de este

sitio, profesionalmente terminan desempeñándose en cargos de apoyo con funciones operacionales y poco estratégicas. Dado que en su mayoría las personas que ejercen cargos de nivel decisorio, se han educado en universidades del exterior.

Un segundo factor es la concepción de la política social, en donde hay que entender que cuando se llega a un cargo de alta gerencia, hay que ver todo el contexto, que se maneja desde el sector público, sobre todo, porque por ser mujer, existirán múltiples barreras y críticas a su accionar, por lo cual debe pensar como un agente de cambio mediante la transversalización de las políticas sociales a toda la población, incluyendo y aportando a la política de género.

Por otro lado, culturalmente hay que incluir en la agenda pública invitaciones y reflexiones en torno a la importancia del género, más allá de la imposición del discurso programático; partiendo de que este proceso a nivel organizacional debe darse paso a paso y ser participativo y socializado con toda la comunidad. Un claro ejemplo de esto es el manejo dado por la Secretaria de Educación del Distrito, en donde sin imposiciones y con liderazgo proactivo, las direcciones motivan a los servidores públicos a manejar un lenguaje incluyente, permitiendo romper la homogenización entre hombre y mujer, así marcar su diferencia desde un enfoque de género y no un cambio simple de lenguaje; lo cual hace evidente la interiorización del enfoque.

Un último aspecto, es la integración del enfoque de género en las organizaciones, para el caso las entidades del sector público, si bien, ya en Colombia existe la Política pública antes mencionada, es importante lograr una interiorización del tema en todos los niveles, buscando así una conciencia en los empleados, constituyendo comités internos que guíen y adopten compromisos reales, mas allá de la elaboración de documentos, sino que pongan en marcha todos los criterios de la política para salvaguardar el papel de la mujer dentro de la organización.

A su vez, es importante que las mujeres que en la actualidad hacen parte de niveles decisorios, apoyen y aporten en la agenda pública a posicionar el enfoque de género al 100% en el sector público. Este punto es quizás el más importante, ya que en muchos contextos las mujeres somos más duras con su propio género, a veces se manejan concepciones más machistas, un caso puntual es que las mujeres prefieren tener un grupo de trabajo donde predominen los hombres, por lo que es más fácil liderar de forma carismática al sexo opuesto, y esto repercute en la forma de movilizar el discurso feminista dentro de los gabinetes de gobierno.

.

Por lo tanto, se puede concluir que la mujer en Colombia lograra acceder a la alta gerencia del sector público, a partir de la consolidación del enfoque de género en la sociedad, rompiendo esquemas y barreras culturales que den paso a que las mujeres muestren sus habilidades gerenciales y su liderazgo transformacional.

Bibliografía

- Constitución Política de Colombia* . (1991). Bogotá.
- Alcaldía Mayor de Bogotá. (2014). *bogota*. Obtenido de <http://www.bogota.gov.co/gobierno/gabinete-distrital>
- Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la mujer. (2012). *lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres*. Bogotá.
- Barberá, E., Amparo, R., & Candela, C. (2011). *Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Barraza, N. (2010). *Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería*. Barranquilla: ediciones Uninorte.
- Burin, M. (2008). *Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización*. España: Anuario de Psicología.
- Caputto S, L. A. (2008). La mujer en Colombia: educación para la democracia y democracia en la educación. *Revista Educación y Desarrollo Social*, 112-121.
- CEPES. (s.f.). Economía social con perspectiva de género: Análisis de techo de cristal y establecimiento de un modelo equitativo de gestión empresarial. *Consejería de Economía, Innovación y Ciencia*.
- Fuentes Vásquez, L., & Peña Frade, N. (Mayo de 2009). Las mujeres han gobernado en Bogotá: ciudad, agendas y asuntos de género.
- igat-Pflaum, M. ((2008).). *Gender mainstreaming: Un enfoque para la igualdad de género*. Nueva Sociedad, 218, 40-56,181.
- igat-Pflaum, M. (2008). *Gender mainstreaming: Un enfoque para la igualdad de género*. Nueva Sociedad, 218, 40-56,181.
- Lamas, M. (s.f.). *Género, diferencias de sexo y diferencia sexual*. Obtenido de http://www.iupuebla.com/Doctorado/Docto_Generoyderecho/MA_Doctorado_Genero/MA_GENERO.pdf
- Lara, S. (2006). *Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Colombia*. Santiago de Chile: CEPAL.

- Londoño, M. C. (s.f.). *El desafío de la equidad de género en Colombia y la estrategia del Mainstreaming*. Universidad del valle.
- Martinez, G., & Montesinos, R. (s.f.). *Mujeres con poder: nuevas representaciones simbolicas*.
- Napoli, M. d. (2010). Monografía “Mujer y Trabajo” – Evolución Histórico Social. *Observatorio de equidad de género*, 3-14.
- Navarrete, C. S. (2014). *EL ESPECTADOR*. Obtenido de <http://www.elespectador.com/noticias/politica/mujeres-disputan-presidencia-articulo-473542>
- PNUD COLOMBIA. (s.f.). *EstrategiaEquidad de Género*.
- Registraduria Nacional del Estado Civil. (s.f.). *Comunicado de Prensa No. 046 de 2012*. Recuperado el 21 de Noviembre de 2014, de <http://www.registraduria.gov.co/Con-datos-y-cifras-sobre-las.html>
- Rigat Pflaum, M. (2008). Gender mainstreaming: Un enfoque para la igualdad de género. *Nueva Sociedad*, 42.
- SED. (2013). *EducacionBogota*. Obtenido de <https://dueb.educacionbogota.edu.co/Dueb/>
- Tello Sánchez, F. M. (2009). *La participación política de las mujeres en los gobiernos locales latinoamericanos: barreras y desafíos para una efectiva democracia de genero*.
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura* .