

Neiva, 18 de mayo de 2023

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

El (Los) suscrito(s):

ADRIANA ALARCON RODRIGUE, con C.C. No. 26.477.667,

OLGA LUCIA SERRANO QUIMBAYA, con C.C. No. 26.559.899

Autor(es) de la tesis y/o trabajo de grado o _____

Titulado: "Participación efectiva de la mujer en cumplimiento del artículo cuarto de la Ley 581 de 2000 en la Alcaldía de Neiva para el periodo 2000-2015".

presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar al título de: Maestría en Derecho Público;

Autorizo (amos) al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que, con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales "open access" y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos.

Vigilada Mineducación

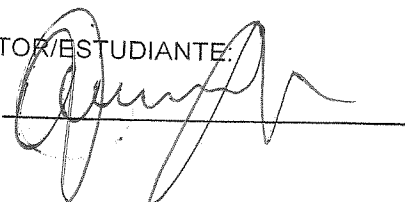
La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA				   	
	GESTIÓN DE BIBLIOTECAS					
CARTA DE AUTORIZACIÓN						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-06	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA 2 de 2

De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, "Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores", los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____



EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____

EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____



EL AUTOR/ESTUDIANTE:

Firma: _____

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS						
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 4

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: "PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO CUARTO DE LA LEY 581 DE 2000 EN LA ALCALDÍA DE NEIVA PARA EL PERIODO 2000-2015"

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
ALARCON RODRIGUEZ	ADRIANA
SERRANO QUIMBAYA	OLGA LUCIA

DIRECTOR Y CODIRECTOR TESIS:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
LOPEZ DAZA	GERMAN ALFONSO

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: MAGISTER EN DERECHO PUBLICO

FACULTAD: DE CIENCIAS JURIDICAS Y POLITICAS

PROGRAMA O POSGRADO: MAESTRIA EN DERECHO PUBLICO

CIUDAD: Neiva

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2023

NÚMERO DE PÁGINAS: 83

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.

	UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA				   	
	GESTIÓN DE BIBLIOTECAS					
DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA
						2 de 4

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas X Fotografías___ Grabaciones en discos___ Ilustraciones en general X Grabados___
 Láminas___ Litografías___ Mapas___ Música impresa___ Planos___ Retratos___ Sin ilustraciones___ Tablas
 o Cuadros X

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento: NINGUNO

MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>	<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. Mujer	Women	6. Igualdad	Equity
2. Equidad	Equity	7. Hombre	Man
3. Cuota	Shore	8. Violencia	Violence
4. Discriminación	Discriminación	9. Cierre	Closing
5. Brechas	Gaps	10. Participación	Stake

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

Este trabajo se planteó desde una metodología explicativa con enfoque cualitativo y cuantitativo, con una revisión normativa histórica, que describe el proceso de obtención de derechos de las mujeres a lo largo de las luchas históricas en Colombia, no solo en materia de género sino por la grave discriminación política, económica y social que soportaron para irse abriendo camino en la consolidación de leyes que propendieran por la eliminación de las brechas de género existente entre hombres y mujeres.

Se hace una contextualización del papel de la mujer en Colombia a través de revisiones teóricas y de cifras, y una descripción de la Ley de cuotas (Ley 581 del 2000), a fin de determinar la efectividad del cumplimiento de la ley en las regiones del país.

Vigilada Mineducación

La versión vigente y controlada de este documento, solo podrá ser consultada a través del sitio web Institucional www.usco.edu.co, link Sistema Gestión de Calidad. La copia o impresión diferente a la publicada, será considerada como documento no controlado y su uso indebido no es de responsabilidad de la Universidad Surcolombiana.



Con el trabajo de campo, se logra evidenciar pocos estudios realizados sobre la efectividad de la Ley, determinándose que, en la ciudad de Neiva se le da aplicación a la Ley de manera intermitente en los periodos de Gobierno 2000 a 2015, presentándose cumplimiento efectivo durante la administración de la alcaldesa Cielo González Villa, vigencia de 2004-2007.

Por lo anterior, es importante o garantizar los mecanismos legales como una herramienta encaminada a la reducción de las brechas de género, mediante la consolidación de políticas públicas en procesos de formación en educación, cultura, laborales, políticos y sociales, avanzando en el cumplimiento efectivo de la Ley de Cuotas para lograr así el avance significativo y el efectivo de equidad de género en la ciudad de Neiva.

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

This work was based on an explanatory methodology with a qualitative and quantitative approach, with a historical regulatory review that describes the process of obtaining women's rights throughout the historical struggles in Colombia, not only in terms of gender, but also because of the serious political, economic and social discrimination they endured in order to make their way towards the consolidation of laws that would tend to eliminate the existing gender gaps between men and women.

The role of women in Colombia is contextualized through theoretical and numerical reviews, and a description of the Quota Law (Law 581 of 2000), in order to determine the effectiveness of compliance with the Law in the country's regions.

With the field work it is possible to evidence few studies on the effectiveness of the Law, determining that in the city of Neiva the Law is applied intermittently in the periods of government from 2000 to 2015, presenting effective compliance during the administration of Mayor Cielo Gonzalez Villa, in the period 2004-2007.

Therefore, it is important to guarantee legal mechanisms as a tool aimed at reducing gender gaps, through the consolidation of public policies in education, culture, labor, political and social training processes, advancing in the effective compliance with the Quota Law in order to achieve significant and effective progress in gender equity in the city of Neiva

		UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA GESTIÓN DE BIBLIOTECAS		   	
DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO		2014			
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	PÁGINA
					4 de 4

APROBACION DE LA TESIS

Nombre Presidente Jurado:

Mariela Mendez Cuellar

Firma:

[Firma]

Nombre Jurado:

Firma:

Nombre Jurado:

Firma:

ace

**PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN CUMPLIMIENTO DEL
ARTÍCULO CUARTO DE LA LEY 581 DE 2000 EN LA ALCALDÍA DE NEIVA
PARA EL PERIODO 2000-2015**

**ADRIANA ALARCON RODRÍGUEZ
OLGA LUCIA SERRANO QUIMBAYA**

**Universidad Surcolombiana
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Maestría en Derecho Público
Neiva, Colombia
2022**

**PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN CUMPLIMIENTO DEL
ARTÍCULO CUARTO DE LA LEY 581 DE 2000 EN LA ALCALDÍA DE NEIVA
PARA EL PERIODO 2000-2015**

**ADRIANA ALARCON RODRÍGUEZ
OLGA LUCIA SERRANO QUIMBAYA**

Tesis de investigación presentada como requisito parcial para optar al título de:
Magister en Derecho Público

Director:
Dr. GERMAN ALFONSO LOPEZ DAZA

**Universidad Surcolombiana
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Maestría en Derecho Público
Neiva, Colombia
2022**

(Lema)

*“No deseo que las mujeres tengan poder sobre
los hombres, sino sobre ellas mismas”*

Mary Wollstonecraft

Agradecimientos

Queremos agradecer en primer lugar a Dios y a la Santísima Virgen María, por guiarnos siempre por el camino de la esperanza, a nuestras familias, que siempre han estado acompañando y brindado apoyo y motivación, aspecto fundamental en la etapa de la maestría y a nuestros docentes de la Universidad Surcolombiana que con su incondicional apoyo nos han permitido la culminación de este proyecto.

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	8
CAPITULO I. EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER EN COLOMBIA: UNA REVISIÓN NORMATIVA HISTÓRICA.....	12
Revisión normativa histórica del papel de la mujer en Colombia	12
La participación efectiva de la mujer y descripción de la ley de cuotas	27
CAPITULO II. CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE CUOTAS EN LA ALCALDIA DE NEIVA PARA EL PERIODO 2000-2015.....	42
Cumplimiento ley de cuotas por cargo para el periodo 2000-2015.....	51
Comparativo de ingresos	61
Percepción sobre el impacto de la LEY cuotas en el municipio de Neiva	65
CAPITULO III. BRECHAS DE GENERO: UN LARGO CAMINO POR RECORRER	70
Principales hallazgos en el análisis de la Ley de cuotas para la Alcaldía de Neiva.....	71
Variables que repercuten en las brechas de género y principales retos	73
Limitaciones y obstáculos en la implementación de la Ley de cuotas como mecanismo de eliminación de brechas de género	76

Lista de gráficos

Gráfico 1. <i>Ranking cumplimiento Ley de Cuotas entidades del orden nacional 2018.....</i>	33
Gráfico 2. <i>Evolución de la participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios en las alcaldías capitales</i>	34
Gráfico 3. <i>Distribución de los otros niveles decisorios en las alcaldías capitales.....</i>	35
Gráfico 4. <i>Distribución del máximo nivel decisorio en las alcaldías capitales.....</i>	36

Lista de Tablas

Tabla 1. Número de cargos por nivel directivo y asesor 2000-2015	44
Tabla 2. Cumplimiento de la Ley de cuotas año 2000	45
Tabla 3. Cumplimiento Ley de Cuotas en el periodo 2001-2003.....	46
Tabla 4. Cumplimiento Ley de Cuotas en el periodo 2004-2007.....	47
Tabla 5. Cumplimiento Ley de Cuotas en el periodo 2008-2011.....	48
Tabla 6. Cumplimiento Ley de Cuotas en el periodo 2012-2015.....	49
Tabla 7. Cumplimiento Ley de Cuotas por cargo para el año 2000.....	51
Tabla 8. Cumplimiento Ley de Cuotas por cargo periodo 2001-2003.....	52
Tabla 9. Cumplimiento Ley de Cuotas por cargo periodo 2004-2007.....	54
Tabla 10. Cumplimiento Ley de Cuotas por cargo periodo 2008-2011.....	56
Tabla 11. Cumplimiento Ley de Cuotas por cargo periodo 2012-2015.....	58
Tabla 12. Diferencias salariales entre hombres y mujeres de los niveles directivo y asesor en la Alcaldía de Neiva periodo 2003-2015.....	63

INTRODUCCIÓN

La eliminación de las brechas de género es uno de los principales temas abordados en la actualidad, a tal punto de convertirse en uno de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) más concretamente el objetivo número cinco denominado: Igualdad de Género. Para la ONU (s.f, p.1) *“La igualdad de género no solo es un derecho humano fundamental, sino que es uno de los fundamentos esenciales para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible”*

Esta relevancia que da la ONU a la igualdad de género está justificada por la discriminación histórica a la que ha sido sometida la mujer, vulnerando sus derechos políticos, laborales, sociales y hasta humanos, generando un sometimiento que las ha marginado de muchos procesos sociales. Sin embargo, estas privaciones y discriminaciones no han generado que se margine totalmente y por el contrario a lo largo de la historia han hecho presencia en las diferentes luchas de reivindicación y en los últimos años logrando un mayor eco.

Tal discriminación de género se puede evidenciar desde diferentes escenarios (educación, mercado laboral, participación ciudadana y social). Muestra de ello es que aún a nivel mundial se puede evidenciar que en 18 países los esposos pueden aun prohibir que las mujeres trabajen, en 39 países existe diferencia entre hijas e hijos en temas de derechos de herencia y en 49 países aun no existen leyes que protejan a la mujer del maltrato doméstico. En materia de derechos políticos y de participación ciudadana la situación no es distinta, solo

el 23,7% de los parlamentos nacionales está compuesto por mujeres, lo que indica una disparidad marcada en cuanto al género. (ONU, s.f)

Ahora bien, este panorama se agudiza en América Latina, según La Barbera y Wences (2020), más de la mitad de las mujeres que residen en este lugar del mundo, no tienen ingresos propios o sus salarios son inferiores a los mínimos legales estipulados. Además, resaltan que el desempleo es un fenómeno que afecta principalmente a las mujeres y las que pueden acceder a un empleo, lo hacen en condiciones de desprotección y desigualdad.

En esa misma dirección, en América Latina existen barreras de acceso a espacios de toma de decisión. Se puede evidenciar la baja participación en cuanto a parlamentos y cargos ministeriales, aunado con el acoso político y los estereotipos que siguen limitando el avance en materia de igualdad y autonomía de las mujeres (La Barbera y Wences,2020).

Lo descrito con anterioridad pone de manifiesto una particularidad en la discriminación de género como lo es la participación en escenarios de alta dirección , es decir, participación política y más concretamente el de ocupar cargos de alto grado de incidencia en decisiones públicas. Esto se observa al revisar el papel histórico de las mujeres en Colombia, donde se puede evidenciar que han sido sometidas a discriminación política, económica y social. En el Siglo XX y con la vigencia de la Constitución Política de 1991, se realizaron avances jurídicos para brindar garantías a las mujeres, así como diversos mecanismos del Estado para reducir la brecha de género existente entre hombres y mujeres. Muestra de ello es la Ley de Cuotas que busca precisamente que en los altos cargos de dirección del Estado puedan estar mujeres, concibiéndolo no como un máximo sino como un

mínimo, para que sea el punto de partida, el cual se permita reducir las brechas de participación efectiva de la mujer.

No obstante, muy pocos estudios se han realizado sobre la efectividad de esta Ley y ninguno en el Huila, y aunque hay opiniones divididas sobre la aplicación y efectividad de la Ley, se hace necesario conocer en la ciudad de Neiva si se aplica la norma y el estado en que se encuentra el Municipio de Neiva frente a la participación efectiva de la mujer.

Todo ello permite entonces preguntarse si: ¿se ha dado cumplimiento al artículo cuarto de la Ley 581 de 2000 en la alcaldía de Neiva? Como una herramienta encaminada a la reducción de las brechas de género y al incentivo de la participación de la mujer en escenarios de toma de decisiones o de poder. Con el fin de conocer la existencia de una efectiva participación de la mujer en el Municipio de Neiva, en cuanto a lo que se refiere en ocupación de cargos de alta dirección, se plantea como objetivo principal determinar el nivel de participación de la mujer en cumplimiento del artículo cuarto de la Ley 581 de 2000 en la alcaldía de Neiva para el periodo 2000 - 2015.

Para dar alcance a este objetivo, se hace necesario en primera instancia realizar la revisión teórica y estado del arte de la participación efectiva de la mujer desde la conquista hasta la aplicación de la Ley de Cuotas, seguido de determinar el cumplimiento de la Ley de Cuotas para los niveles directivo y asesor en la Alcaldía de Neiva en el periodo 2000-2015 y finalmente identificar elementos de base que permitan una implementación de una política pública en participación efectiva de la mujer en escenarios de toma de decisiones. Al respecto resulta importante precisar que en el análisis del presente trabajo se exceptúan las diferentes Entidades descentralizadas y la Corporación Edilicia y/o Concejo de Neiva, teniendo en

cuenta que frente a ellas existen disposiciones constitucionales y legales que les permiten contar con autonomía político-administrativa y financiera.

Ahora bien, para este documento se ha planteado una estructura compuesta por tres capítulos que dan cuenta de cada uno de los objetivos específicos de la investigación. En el primero denominado Evolución de los derechos de la mujer en Colombia: Una revisión normativa histórica, se describe cómo fue el proceso de obtención de derechos por parte de las mujeres a lo largo de la historia colombiana y se narra algunos sucesos que dan cuenta de las diferentes luchas en materia de género que soportaron para irse abriendo camino en la consolidación de normativas que propendan por la eliminación de dichas brechas. Además, se hace una contextualización del papel de la mujer a través de revisiones teóricas y de cifras, y se hace una descripción de la Ley de cuotas en Colombia (Ley 581 del 2000).

Para el segundo capítulo se aborda un estudio de caso en las diferentes administraciones municipales de Neiva dentro del periodo administrativo comprendido desde el 2000 al 2015, más concretamente la revisión histórica de la ocupación de cargos directivos por parte de las mujeres. Allí se analiza el cumplimiento del artículo cuarto de la Ley 581 (Ley de Cuotas). Para ello se revisan los Decretos de incorporación, se analizan los cargos directivos y asesor equivalentes a “nivel máximo decisorio” y “otros niveles decisorios” contenidos en la norma y el cumplimiento de la cuota mínima establecida del 30% para cada uno de los años del periodo. Posteriormente se analiza el cumplimiento de la norma por ingresos para determinar si existe alguna medida discriminatoria frente a los cargos desempeñado por mujeres en materia de ingresos.

Todos los resultados encontrados en esta revisión se describen en el capítulo dos al detalle y se hace a su vez una aproximación a las posibles causas en las variaciones. Estos resultados muestran que efectivamente en la ciudad de Neiva existe brechas de género e incumplimiento de la Ley de Cuotas. Además de los resultados obtenidos, se realiza un análisis de percepción de cumplimiento, tomando como referencia el instrumento entrevista aplicado a lideresas políticas nacionales y locales.

Para el capítulo tres, además de dar unas breves conclusiones de la investigación, se ponen de manifiesto algunos elementos de base que pueden ser utilizados para la consolidación de política pública en materia de género, más concretamente en cumplimiento efectivo de la Ley de Cuotas para la ciudad de Neiva. Allí el análisis va más allá de la construcción de leyes y su aplicabilidad, describiendo otros elementos que pueden servir como complemento dinamizador a la Ley en mención tales como: educación, cultura, aspectos normativos, dinámicas laborales, entre otros. También se evidencian algunos retos en materia de brechas de género para la región.

Como conclusión general, se destaca que existe un largo camino aún por recorrer en materia de discriminación de género, puesto que los indicadores de participación de la mujer en cargos directivos no son alentadores y se convierten quizá en espacios que agudizan el enfoque discriminatorio cuando se revisa los niveles de ingreso, y, que el cumplimiento de la Ley de Cuotas en la alcaldía de Neiva es volátil, es decir, en periodos específicos se cumplen y en otros no, lo que permite entender que no existe una política pública que garantice dicho cumplimiento y que este obedece más a dinámicas coyunturales.

Así mismo se puede evidenciar que hay retos en materia educativa, de vigilancia y de voluntad para la aplicabilidad de la ley de cuotas en la región. Esta no establece responsabilidades claras y permite que su incumplimiento no acarree hasta la fecha procesos específicos de sanciones.

Finalmente, todo el documento plantea la necesidad de reconocer las luchas de las mujeres que han generado la construcción de herramientas como la ley de cuotas pero que el camino por recorrer aún es amplio y no solamente obedece a un tema normativo, sino a otras dinámicas de cada uno de los territorios.

CAPÍTULO I. EVOLUCIÓN DE LOS DERECHOS DE LA MUJER EN COLOMBIA: UNA REVISIÓN NORMATIVA HISTÓRICA

Para hacer una evaluación de la participación de la mujer en la administración pública, se hace necesario plantear una revisión histórica que haga un recuento del papel de la mujer en todos los escenarios, iniciando por la participación en la conquista, la colonia, la edad republicana, y todas esas luchas que brindaron avances normativos desde la década de los 20. Estos avances permitieron introducir reformas y cambios sociales que ayudaron a la mujer para ganar espacios en la administración de sus propios bienes, el recibir un salario, el acceder a los cargos, avances en materia de protección de seguridad social, la maternidad y la familia.

En esa misma vía, es necesario la realización de un análisis de la evolución de la Ley de Cuotas y la participación efectiva de la mujer según la Ley 581 de 2000, y la discriminación positiva bajo el contexto de la doctrina y sentencia de la Corte Constitucional C371 de 2000.

Revisión normativa histórica del papel de la mujer en Colombia

Desde tiempos de la Conquista, las mujeres en Colombia han sido vulneradas física y moralmente, al principio sin ser sujeto de derechos, y posteriormente cuando se le reconoció la ciudadanía, como ciudadana de segunda clase. Aunque esto último no limitó su participación y acompañamiento en procesos políticos tal como lo resalta Caputto (2007), cuando menciona que la mujer ha demostrado su interés estando presente en procesos políticos como la guerra, aun cuando no eran reconocidas como ciudadanas con los mismos

derechos que los hombres, relegando a las mujeres en un segundo plano, limitando el acceso a la educación para ellas y limitando sus posibilidades de participación.

En ese mismo sentido, al revisar la participación de la mujer en el proceso de independencia, Kuutar (2008) plantea que las mujeres tuvieron un papel importante en el proceso de independencia de Colombia actuando como espías, mensajeras para el ejército libertador, donando dinero, cuidando enfermos, preparando alimentos y hasta luchando en el campo de batalla. Por su parte, Forero (2008) relata la historia de la señora María Rosa Lazo de la Vega, propietaria de la Hacienda La Tocaría, quien alimentó con ganado y aportó caballos para las tropas del libertador a cambio de una deuda que el Estado nunca le pagó. Así mismo, Maona (s.f.) destaca otras mujeres que participaron en la gesta de la independencia como Policarpa Salavarrieta, Teresa Olaya, Manuela Saénz, Manuela Beltrán, María Antonia Santos Plata, quienes terminaron muertas, en la miseria o fusiladas por defender la independencia, como lo confirma Vargas (s.f.)

“Estas mujeres lucharon contra la tiranía y dejaron una hoja de servicios heroicos; y con el casco guerrero empuñando las armas en defensa de la patria oprimida; y sirviendo de acicate para retemplar la energía y pujanza de nuestros bravos patriotas; en ocasiones suministrando su asistencia a los enfermos en campo de batalla, curando heridos, mitigando la sed al soldado fatigado, acompañando los cadáveres hasta su sepultura y entregando su vida en el patíbulo bajo el plomo del verdugo español.” (p.3)

Ahora bien, todas estas participaciones no fueron tenidas en cuenta por la sociedad machista que seguía limitando los derechos de las mujeres como consecuencia del

pensamiento y la cultura traída por los conquistadores españoles desde el contexto europeo, donde para las mujeres estaba vedado el conocimiento por prohibición expresa; pues no podían acceder a la lectura y escritura, por lo tanto, para ellas no era la educación, menos la escuela y mucho menos la formación intelectual.

Muestra de esto es lo que señala la historiadora Navarrete (2006), “en la Revolución Francesa las mujeres fueron excluidas del goce de los derechos a los cuales accedieron los hombres, especialmente en el código de Napoleón, cuerpo normativo que negó derechos civiles a las mujeres, subordinándola a una figura masculina y encomendándole labores del hogar”. (p.18). Se trataba de un código machista que influenció la legislación colombiana desde los inicios de la patria, donde la mujer, teniendo la condición de incapaz, necesitaba a su esposo para ejercer sus derechos, tal como lo señala Baez (2011) “En la época colonial los derechos de la mujer se debilitaron por el dominio español” (p. 4)

Posteriormente, en la primera mitad del siglo XIX y después de la Constitución de 1821, la preocupación para la sociedad más que la mujer, fue el matrimonio para darle presencia y estabilidad al hombre, y entonces la constitución y las leyes patrocinaron y respaldaron lazos familiares que se daban a partir del matrimonio, casi siempre católico e indisoluble. Es de anotar que solo hubo matrimonio civil y divorcio en Colombia aprobado durante tres años, de 1853 a 1856. Ahora bien, ese trato a la mujer y su discriminación no solo fue en Colombia, sino en toda América para calcar, la aplicación de un modelo social europeo.

Ahora en tanto los hombres próceres de la independencia se repartían los beneficios de sus combates o iniciaban nuevas luchas, las reconocidas y también llamadas mujeres

próceres, fueron nuevamente recluidas a las acciones domésticas, o censuradas en su espíritu libertario, arrestadas y muchas veces acalladas. Es tanto que para comienzos del siglo XX los gobiernos de la América seguían buscando ese modelo social y político a copiar, sin contar con la opinión de la mujer, incluso en plenos albores del siglo XXI, se seguía pensando como el mejor modelo, aquel de la exclusión de género.

Para esa época no existía preocupación por los derechos, libertades o la emancipación plena de la mujer, es por eso que no se legisló a favor de ella y fue hasta la expedición de la Ley 8 de 1922 cuando se reformó el Código Civil que se permitió a la mujer casada la administración y uso libre de sus bienes que mediante capitulaciones no podía disponer su cónyuge. También en la Ley 128 de 1928 se le dio facultades para disponer libremente del dinero que tenía en cuentas de ahorros y a través de la Ley 83 de 1931 se autorizó para recibir ella directamente el dinero ganado como salario, fruto del trabajo (Navarrete, 2006).

Siguiendo con la revisión histórica, Atehortúa y Rojas (2005) señalan la importancia del siglo 20 en materia normativa para la mujer producto de un movimiento liderado por mujeres que conllevó a que el gobierno de Olaya Herrera lograra la aprobación de la ley 28 de 1932 y del Decreto 1972 de 1933, la cual otorgó el derecho de la mujer a administrar sus propios bienes y su acceso a la cultura y a la educación, así como la reforma constitucional de 1936 que permitió el acceso de la mujer en cargos públicos según los autores citados. Aunque es también es de anotar que ella en los demás aspectos siguió con la dependencia masculina hasta la vigencia del decreto 2820 de 1974 que se le otorgó libertad respecto al hombre y se instauró la libertad jurídica de los sexos. (Muyuy, 2014).

Por otro lado, temas como acceso a la educación para la mujer generaron resistencia tanto en el gobierno como en la iglesia, pero fueron ganando de manera paulatina un espacio, ejemplo de ello es la Ley 25 de 1917, la cual permitió la creación de un instituto para institutores y otro para institutoras, y así se crea el Instituto Pedagógico Nacional para señoritas en 1927. A partir de allí se permitió el acceso de las mujeres a la educación Universitaria como lo señala Velásquez (1986) “El derecho a la educación secundaria y el ingreso a la universidad, en igualdad de condiciones con los varones sólo se obtuvo en 1933, durante el gobierno de Enrique Olaya Herrera”.

Así mismo, la autora citada relata la existencia de una resistencia en la educación para las mujeres por parte de la iglesia quien amenazaba con excomulgar a las familias que enviaran las hijas a las universidades. No obstante, como lo señala Velásquez M. (1989) pese a la resistencia del gobierno y la iglesia, se permitió el acceso a carreras consideradas en aquel entonces como acordes a su sexo, tales como servicio social, secretariado y orientación familiar, aunque en 1932 se permitió el acceso a la Universidad de Antioquia en la facultad de Odontología, que de acuerdo con Uribe (2016) “Las tres odontólogas graduadas en la Universidad de Antioquia en 1935 fueron las señoritas Mariana Arango Trujillo, Amanda Guendica y Rosa María Navarro.”

En sincronía con lo anterior, Atehortúa y Rojas (2005) señalan que “Al lado de su lucha por ingresar a la Universidad, la mujer ha librado en nuestro país incesantes combates por su derecho a participar en política.” (p.14), destacando la necesidad de incursionar en el direccionamiento de la sociedad. En ese sentido, el siglo XX trae la creación de movimientos organizativos de mujeres, como la Asociación de mujeres colombianas y se consolida en la década de los 30’s, el congreso Internacional de Mujeres. Posteriormente, en 1936 se logra

mediante acto legislativo el acceso a cargos público por parte de las mujeres y en 1944 con el apoyo del entonces presidente López Pumarejo se intenta aprobar la legislación a favor del sufragio femenino siendo derrotado en el Senado. (Atehortúa y Rojas, 2005).

Para 1946, con la Ley 90 se crea el Instituto Colombiano de Seguros Sociales, el cual trajo beneficios a la familia y en especial a la mujer, puesto que permitió auxilios para las esposas e hijos de los empleados, prohibió la realización de trabajos peligrosos para mujeres embarazadas y obligó al patrono a establecer un lugar apropiado para guardar los niños de la mujer empleada.

Por otro lado, y con relación a la consecución del voto femenino, según Sánchez (2012), la mujer tuvo que enfrentar una lucha ardua para su materialización, muestra de ello es la evidencia que desde los años 30, Ofelia Uribe de Acosta, precursora de esta causa, venía insistiendo en sus peticiones la aprobación del citado voto femenino. Esta gesta se logró hasta 1954, de acuerdo con la Secretaría Distrital de la Mujer (2014) el 25 de agosto de ese año, se obtuvo el derecho de la ciudadanía y derechos políticos de la mujer al permitirse el sufragio universal obtenido como producto de tantas luchas.

A partir del 4 de marzo de 1955, mediante el decreto 502 comenzó la cedulaación de las mujeres siendo la primera cédula la de la esposa del entonces presidente Gustavo Rojas Pinilla. Con relación a la primera votación en las que las mujeres ejercieron su derecho, Sánchez (2012) destaca que fue el 1 de diciembre de 1957 en el plebiscito que dio nacimiento al Frente Nacional y destaca la forma en la que tuvieron que organizarse:

“El voto femenino, más que un logro social de inclusión fue una puesta en marcha del modelo de equidad de género. Para que fuera aprobado, las mujeres tuvieron que

organizarse y exigir este derecho. Logro que se vio reflejado el primero de diciembre de 1957, cuando cerca de 2 millones de colombianas acudieron a las urnas”. (p.1)

Paulatinamente se fueron generando nuevos espacios para la mujer, como el que trajo la Ley 73 de 1966, la cual contempló beneficios laborales en la maternidad tales como: garantizar dos descansos de media hora para amamantar, la prohibición de ciertos trabajos peligrosos y la nulidad del despido en época de embarazo o parto. En esta misma vía, en 1968 mediante Ley 75, se crea el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), mediante el cual se dio origen a la paternidad responsable, obligando a los hombres a responder por los hijos dentro o fuera del matrimonio, protegiendo de esta forma a las madres de la irresponsabilidad del padre.

Seguidamente, para el año 1970, el Decreto 1260 permitió que la mujer mediante escritura pública pudiera suprimir su apellido de casada, pudiendo conservar su apellido de soltera, garantizando así su derecho a la individualidad e independencia y fortaleciendo en materia de derechos las luchas que por años venía librando la mujer en pro de la reducción de brechas de género. Ahora bien, para garantizar el acceso efectivo a la justicia por parte de la mujer principalmente en temas de familia, en 1989, por Decreto 2272 se crean despachos judiciales de la jurisdicción de familia. Dentro de los despachos judiciales se crean juzgados y tribunales de familia, los cuales permitieron favorecer la situación de los hogares y especialmente de las mujeres que son las más afectadas en esta materia por el desconocimiento de las responsabilidades por parte de los hombres.

En materia laboral, en 1990 la Ley 50 que reformó el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 34 aumentó la licencia de maternidad de 8 a 12 semanas, en su artículo 35

prohibió el despido de trabajadoras en embarazo o lactantes. Fortaleciendo aún más los derechos de las mujeres, pero limitándose a casos de vulneración. En ese mismo año, a través del Decreto 1878, se modificó el cargo de consejero Presidencial para el Desarrollo Social por el consejero Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, coordinando con otras entidades gubernamentales políticas y planes de acción para la protección de la mujer. Para el mismo año, a través de la Ley 54, se definieron las uniones maritales de hecho y se creó el régimen patrimonial entre compañeros permanentes por uniones libres o, de hecho. Definiendo qué eran uniones de hecho y señalaba dicha norma en su artículo 3o. “El patrimonio o capital producto del trabajo, ayuda y socorro mutuo pertenece por partes iguales a ambos compañeros permanentes.”, es decir se hacía justicia a favor de ella que para estos casos siempre era la más perjudicada.

Todo el recuento anterior, que llega hasta antes de la constitución de 1991, muestra que, así como algunas mujeres colombianas han librado permanentes combates en procura de lograr algunos derechos políticos y civiles e incluso sociales como el ingreso a la universidad, al sufragio y a la participación democrática, otras también muy aguerridas, han estado luchando al lado de obreros y campesinos para lograr su organización y reivindicaciones de derechos económicos sociales y culturales.

Hasta ahora se ha analizado la condición política y legal de la mujer antes de la Constitución del 91, procurando referenciarla a la legislación que la ha favorecido en 180 años, lo cual realmente ha sido muy limitada en relación con la real equidad de género, para lo cual hay que superar muchas barreras.

A partir de la Constitución Política de Colombia de 1991 se protegió más a la mujer en materia de derechos, muestra de ello es el artículo 13, el cual establece el derecho fundamental a la igualdad y la obligación del estado a su protección, poniendo en condiciones de igualdad a los géneros. Así mismo, en el artículo 43 se garantiza la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, así como la prohibición de discriminación a la mujer, la protección especial durante el embarazo, parto, la asistencia y subsidio del estado.

Posterior a la Constitución se aprobaron una serie de normativas tendientes a la protección de la mujer. La primera, la Ley 82 de 1993, la cual apoya a la mujer cabeza de familia, brindando protección especial por parte del estado e incentivos en materia educativa, de seguridad social, desarrollo empresarial, vivienda, crédito y empleo. Otro decreto es el 591 de 1994, en el cual se regula el programa de Juventud, Mujer y Familia como un programa presidencial adscrito a la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia y que impulsa la igualdad de géneros en todos los programas. Para el mismo año, se evidencia el Decreto 2055 de 1994, donde se crea la Comisión Asesora para la equidad y la participación de la mujer adscrita al Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y con funciones asesoras como la de generar campañas educativas por la igualdad de géneros, diseño de políticas para la mujer dentro del Plan Nacional de Desarrollo, entre otras.

Para 1995, con la Ley 188, se crea la Dirección Nacional de Equidad, cuya finalidad era el seguimiento a las políticas en beneficio de la participación y equidad de la mujer. En esa misma dirección, la Ley 248 de 1995 permitió ratificar en Colombia, la Convención internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer suscrita en la ciudad Belem Do Pará, Brasil, el cual en su artículo 1 señala “debe entenderse por violencia

contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, por consiguiente el estado colombiano quedó comprometido a tomar medidas para prevenir este tipo de violencia.

Ya adentrándose al nuevo milenio, se inicia con vientos muy positivos la centuria, con la aprobación en el año 2000 de la Ley 581, conocida como “Ley de cuotas”, la cual permitió el acceso de las mujeres a cargos del nivel decisorio u otros niveles. Complementándose con la Ley 823 de 2003 “sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres” institucionalizando una política pública real en materia de oportunidades, destacando en su artículo 2º de la Ley 823 de 2003, el respeto a la dignidad humana, la igualdad para las mujeres y la protección especial de las niñas.

Durante ese mismo año, se creó la Ley 599 del 2000, donde se incluyen cambios que manifiestan el compromiso de protección a las mujeres, y en esta norma se ampliaron las penas para los delitos que se realicen, atraídos por móviles de intolerancia o discriminación de sexo, entre otras variantes, aunada a la Resolución 412 de 2000 del Ministerio de Salud, donde se establecen procedimientos de atención en salud para las mujeres y niños maltratados, así como la atención en salud sexual y reproductiva.

Posteriormente, la Ley 984 de 2005 aprobó 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)".

Seguidamente, a través del Decreto 4444 de 2006 se reglamenta la prestación de servicios de salud sexual y reproductiva, definiendo criterios de calidad en salud para la interrupción voluntaria del embarazo por los 3 casos definidos en la Sentencia C355 de 2006 de la Corte Constitucional:

“(i) Cuando la continuación del embarazo constituya peligro para la vida o la salud de la mujer, certificada por un médico; (ii) Cuando exista grave malformación del feto que haga inviable su vida, certificada por un médico; y, (iii) Cuando el embarazo sea el resultado de una conducta, debidamente denunciada, constitutiva de acceso carnal o acto sexual sin consentimiento, abusivo o de inseminación artificial o transferencia de óvulo fecundado no consentidas, o de incesto.”

Lo anterior permitió un avance significativo en materia de derecho para esta población, puesto que otorgó a la mujer el derecho sobre la decisión de su cuerpo, en casos en los que esté en riesgo su vida, existan malformaciones del feto o las causas del embarazo hayan sido violentas mediante violaciones o acto sexual sin consentimiento. Este punto, abrió un álgido debate que aún sigue vigente, ya que enfrentó a las comunidades provista con aquellas que promulgan los derechos de las mujeres.

Siguiendo con la revisión normativa histórica, se encuentra la Ley 1009 de 2006 que permitió la creación con carácter permanente, el Observatorio de Asuntos de Género, cuyos objetivos son: investigar la situación de género en Colombia, divulgar la información recogida y analizada, y formular recomendaciones en materia de políticas.

Con posterioridad, se creó la Ley 1257 de 2008, reformando el Código Penal con el propósito de garantizar a la mujer una vida libre sin violencia, y destacando en su artículo segundo:

“se entiende cualquier acción u omisión, que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, bien sea que se presente en el ámbito público o en el privado”

La anterior norma señala los derechos que tiene las víctimas de violencia tales como: atención integral en salud, asesoría jurídica, asistencia técnica, realizar exámenes medicolegales, recibir información clara, mecanismos de protección y demás, también se establecen medidas de sensibilización por parte del Gobierno Nacional, medidas en el ámbito laboral.

Por su parte, el Decreto 4463 de 2011 también reglamenta la Ley 1257, la cual busca el reconocimiento socioeconómico del trabajo de las mujeres diseñando programas dentro del Ministerio de Trabajo y que tiene como función detectar, prevenir y atender integralmente con los servicios de salud que ofrece el Sistema General de salud, a las mujeres víctimas de la violencia.

Con posterioridad, La Ley 1542 de 2012, reforma el Código Penal y permite castigar los delitos de violencia contra la mujer y elimina el carácter de querellables y desistibles a los delitos de violencia intrafamiliar e inasistencia alimentaria, Así mismo, el Decreto 2734 del mismo año, reglamenta las condiciones, criterios y procedimientos de la mujer víctima

de violencia tales como la atención de salud, la protección ante autoridad competente, la toma de denuncia, el tratamiento médico, el otorgamiento de un subsidio alimentario y demás.

Para el 2013 se expide la Ley 1639 que protege a las víctimas de ácido, delitos en la que la mayoría de las víctimas han sido mujeres. Esta norma fue fortalecida por la Ley 1773 de enero 6 de 2016, que amplía las penas y sanciones pecuniarias para los autores de los delitos por medio del ácido y demás sustancias químicas. Y, para el 2014, la Ley 1719 adopta medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado crea nuevos tipos penales, garantiza el acceso a la justicia, brinda asesoría legal, atención prioritaria en salud y protege su derecho a la intimidad.

Durante este mismo año, mediante el CONPES 161 del 12 de marzo, se presentó la política pública nacional de equidad de género y se estableció el plan de acción indicativo para el periodo 2013-2016. Dentro de los principales objetivos del CONPES está el avanzar en la eliminación de la violencia de género, brindar condiciones para promover la autonomía económica de la mujer, fomentar la participación de la mujer en escenarios de poder, fortalecer el enfoque diferencial en el sistema de salud garantizando el acceso y la calidad de la salud para las mujeres y fomentar las prácticas pedagógicas que permitan transversalizar el enfoque de género en el sistema educativo.

Con posterioridad y en búsqueda de justicia para las víctimas de violencia sexual asociada al conflicto que predominantemente se dio para mujeres. El congreso de la república formuló la Ley 1719 de 2014 por medio del cual, se establecieron medidas que permitían atender de manera prioritaria las víctimas de delitos sexuales.

Más recientemente se han concentrado esfuerzos que garanticen ese cierre de brechas de género. Muestra de ello es la inclusión de este tema en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, más concretamente el objetivo 5 titulado: “lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas. Este plan diseñado desde las Naciones Unidas y que aplica también para Colombia se ha convertido en una hoja de ruta para la eliminación de las brechas.

Todos estos avances que en materia normativa han permitido a las mujeres ir cerrando de manera paulatina las brechas en materia de género son producto de incesantes luchas de mujeres que, en diferentes escenarios, ha ido aportando al desarrollo de las sociedades y exigiendo una mayor participación en estas. En ese mismo sentido, hoy con los avances y progresos que tienen las mujeres en todos los campos, es más factible el logro de cualquier proyecto reivindicativo, pero muy diferente era en ese inicio, donde los hombres dominaban con más fuerza el escenario político, social y económico y por lo regular las reglas de juego se aprobaban sin tener en cuenta a la mujer.

Colombia era y aún sigue siendo una sociedad machista, donde los patrones masculinos se han impuesto en todos los estilos de vida. Pero, en los últimos años se observa y se encuentra alguna fuerza popular de la mujer en juntas comunales, en las Asociaciones de Padres, en los Clubes de Amas de casa y en los ediles de las comunas, lo que evidencia que hay representación en las organizaciones populares, y con una fuerza que va en aumento se comienza a ver en los Concejos Municipales y Asambleas Departamentales la presencia de la mujer activa y participativa legislando y coadministrando los destinos de algunos entes territoriales.

Es entendible que se necesita recorrer mucho camino, para lograr verdadera equidad de género en el mundo, en la América y especialmente en nuestro país, sin desconocer que posterior a la Constitución del 91 se han alcanzado grandes progresos en este sentido, incluso parte de ellos son las leyes de cuotas tanto en cargos de jerarquía como en las listas a corporaciones públicas y claramente en la transformación del mercado laboral.

Como se observa, es una buena cantidad de normas que las amparan en todos sus aspectos; hoy en día existen herramientas para exigirle al Estado el amparo y las garantías en procura de evitar y erradicar las violencias de género y también normas que permitan el crecimiento y desarrollo de la mujer en procura de la equidad de género.

La participación efectiva de la mujer y descripción de la Ley de Cuotas

En el apartado anterior, se analizó la discriminación sometida por las mujeres en la historia, y los avances legales frente a las garantías que deben tener dentro de la sociedad. No obstante, sigue persistiendo desigualdad económica, política y social hacia las mujeres. Según OXFAM (s.f.) “las mujeres ganan de media un 23% menos que los hombres”, según la cita, el 75% de las mujeres ocupan trabajos informales, esto trae como consecuencia escasez de cobertura en seguridad social, y la mayoría son cabeza de familia por lo cual los ingresos no cubren un nivel de vida mínimo.

Para cambiar esta desigualdad económica a las mujeres se debe propiciar cambios económicos que les permitan llevar vidas dignas mediante la generación de oportunidades, o lo que Martha Nussbaum señala como el desarrollo de sus capacidades. Para Nussbaum (2000) “las mujeres carecen de apoyo esencial para llevar una vida plenamente humana.

Esta falta de apoyo se debe a menudo al sólo hecho de ser mujeres” lo que configura una discriminación de género notoria.

Uno de estos cambios en pro de la reducción de la brecha de desigualdad económica y de oportunidades, es la Ley 581 de 2000 conocida como ley de cuotas, cuya senadora ponente fue Viviane Morales. Esta fue el comienzo de un nuevo escenario que permitió empoderar a las mujeres de la participación política en los cargos de dirección, tal como lo resalta la senadora ponente del proyecto Viviane Morales citado por Ramírez (2007) “nunca antes las posibilidades de participación de la mujer en altos cargos contaron con un instrumento tan valioso y a la vez, tan atemporal. La ley de cuotas no es el fin, sino el comienzo de un camino que terminará precisamente la discriminación de la mujer se erradique”. Se observa que la finalidad de la ley era servir de punto de partida para lo cual permitiera la vinculación de mujeres en cargos del estado, cambiando paulatinamente la inequidad existente entre ambos sexos.

También, según la Mesa de Género (2011), la Ley 581 de 2000 se encuentra acorde al artículo 13 de la Constitución Política porque de él se derivan 4 mandatos, el primero es que dos personas en condiciones iguales deben recibir el mismo trato, el segundo es el trato diferenciado para aquellos sujetos que se encuentran en situaciones diferentes, tercero, la prohibición absoluta de discriminación, y el cuarto es introducir criterios de diferenciación en razón a la religión, política, sexo, raza, etc.

La Ley 581 de 2000 conocida como la Ley de cuotas, la cual parte de las acciones afirmativas como medida que permite lograr unas mejores condiciones de igualdad. Para León M. & Holguín J. (2005) las acciones afirmativas son “medidas de carácter temporal que

buscan asegurar la igualdad de oportunidades a través de un trato preferencial, a los miembros de un grupo que ha experimentado situaciones de discriminación y/o marginalidad que pueden persistir en el futuro y que los coloca en una situación de desventaja frente al resto de sociedad” (p. 57), así mismo, la Mesa de Género (2011) las cuotas no son discriminatorias, sino que pretende “mitigar la influencia de prejuicios sociales y cegueras de las instituciones y de las personas que toman las decisiones”, por lo que son acciones afirmativas que les permite dar una protección a un grupo poblacional en este caso, las mujeres para lograr equidad.

Ahora bien, según Guzmán & Molano (2012) “las cuotas son medidas justificadas y necesarias desde el punto de vista jurídico, pero también lo son desde el punto de vista político”; por otra parte la Sentencia C371 de 2000 “reconoce que la intervención del Estado es necesaria para remover los mayores obstáculos que históricamente han tenido que enfrentar...”.

Dentro de este apartado es importante identificar las acciones afirmativas. Para Durango (2016) las acciones afirmativas son “todas las acciones utilizadas por los poderes públicos y aquellas provenientes de los inputs que ejercen los individuos en la esfera pública tendientes a lograr políticas públicas, prácticas equiparadora y restablecedoras de los derechos fundamentales para grupos excluidos y discriminados” (p. 139)

Para la Corte Constitucional en la Sentencia C371 de 2000 define las acciones afirmativas como:

“Con la expresión acciones afirmativas se designan políticas o medidas dirigidas a favorecer a determinadas personas o grupos, ya sea con el fin de

eliminar o reducir las desigualdades de tipo social, cultural o económico que los afectan, bien de lograr que los miembros de un grupo subrepresentado, usualmente un grupo que ha sido discriminado, tengan una mayor representación”

Lo anterior permite reconocer que para la Corte Constitucional las acciones afirmativas son medidas que buscan reducir la desigualdad de un grupo históricamente discriminado, por lo que se le concede un beneficio temporal, para ello, la cuota como acción afirmativa trae avances para el reconocimiento de los derechos de la mujer, según Bernal (2006):

“hay suficientes ejemplos históricos de los resultados positivos que trae la implementación de sistemas cuotas para mejorar la presencia de las mujeres en los cargos de decisión política; por ello sigue siendo un mecanismo eficaz por el que el movimiento de mujeres debe seguir luchando” (p. 14)

Lo que evidencia que tanto doctrinalmente como jurisprudencialmente las acciones afirmativas son medidas o políticas dirigidas a un sector o grupo históricamente discriminado con el fin de lograr una inclusión social tendiente a disminuir la discriminación a la que han sido sometidos reduciendo la brecha existente. Es así como surge en ese contexto la Ley de cuotas.

Siguiendo con la revisión a La Ley 581 de 2000, esta Ley según su artículo 1, tiene como finalidad crear “los mecanismos para que las autoridades... le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público”. Al respecto, crea los conceptos de “máximo nivel decisorio”, “otros niveles decisorios” y “participación efectiva de la mujer”. El primer concepto corresponde a

los cargos de mayor jerarquía en las entidades, es decir, el nivel directivo, los de más alto nivel de dirección y mando, el concepto de otros niveles decisorios según el artículo 3 de la Ley 581 de 2000 son cargos “de libre nombramiento y remoción...diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de mando”, por lo que, de acuerdo a las plantas de personal, corresponden a los cargos del nivel asesor.

Con relación a la participación efectiva de la mujer, el artículo 4 la Ley de cuotas, señala que por lo menos el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio serán desempeñados por mujeres, y mínimo el 30% de los cargos de otros niveles decisorios serán desempeñados por mujeres. El no cumplimiento de lo establecido constituye mala conducta del funcionario. Lo anterior garantiza que las mujeres tengan una participación en los niveles de poder.

Es así como de acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP, 2018) se busca que haya más participación efectiva de la mujer, con una meta del 44,8% en el 2018 y 50% en el 2030 de mujeres en cargos directivos, logrando para el 2018 una participación del 42% de las mujeres en cargos del máximo nivel decisorio y del 45% en otros niveles decisorios según la cita anterior. Para el DAFP (2018) la Ley de cuotas “se ha convertido en una herramienta poderosa para la búsqueda de la igualdad en materia de participación política y representación de las mujeres.” (p, 10).

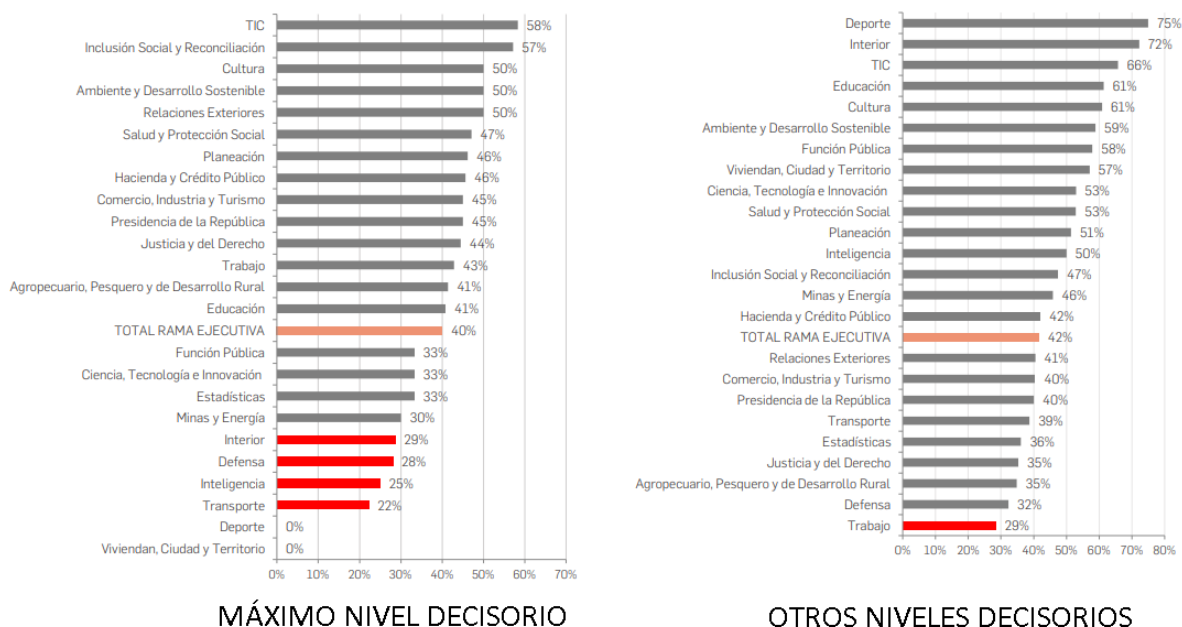
Todo lo anterior, permite dimensionar la importancia de la Ley de Cuotas como mecanismo de eliminación de brechas de género principalmente en las instancias de poder o de decisión. Es así para el DAFP (2018) la Ley de cuotas es importante, puesto que ha logrado mejoras sustantivas en la participación efectiva de la mujer tendientes a acelerar su participación política y avanzar de manera real, por lo cual señaló:

“La ley de cuotas es una iniciativa creativa e innovadora al promover servicios públicos sensibles al género. Esta ley se fundamenta tanto en el principio de la igualdad como en el reconocimiento de los derechos políticos y, en particular, el derecho a participar en los asuntos públicos y en la toma de decisiones. Es una herramienta diseñada para avanzar en la igualdad real, pues parte del reconocimiento de que algunos grupos sociales, en este caso las mujeres, enfrentan condiciones estructurales que obstaculizan su acceso al ejercicio de los derechos y, por lo tanto, se requieren medidas diferenciales encaminadas a acelerar su participación igualitaria en política y en otros ámbitos de decisión” (p.15)

Ahora bien, al hablar del cumplimiento de la Ley de cuotas, es importante revisar el informe del DAFP (2018), el cual evidencia que algunas entidades del orden nacional no lo están cumpliendo, tal como se relaciona en el gráfico 1.

Gráfico 1.

Ranking cumplimiento Ley de Cuotas entidades del orden nacional 2018



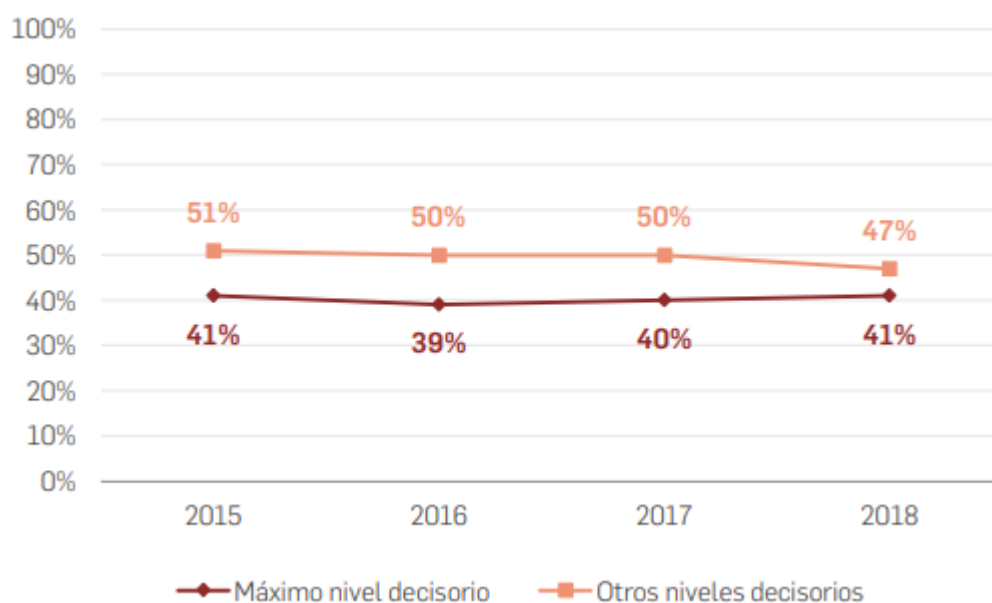
Nota: Tomado del DAFP (2018)

Del gráfico anterior podemos observar como en el nivel máximo decisorio (izquierda) entidades como el Ministerio del Interior, Defensa, Transporte, Deportes, Inteligencia y Vivienda no cumplen como con el porcentaje requerido por el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, mientras que en el gráfico de la derecha correspondiente a otros niveles decisorios la cartera ministerial del trabajo no cumple con el porcentaje requerido, lo cual hace necesario avanzar más, mucho más que obtener un promedio alto.

Para el DAFP (2018) las ciudades capitales evidencian cumplimiento de la ley de cuotas tanto para el máximo nivel decisorio como otros niveles decisorios según Gráfico 2.

Gráfico 2.

Evolución de la participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios en las alcaldías capitales

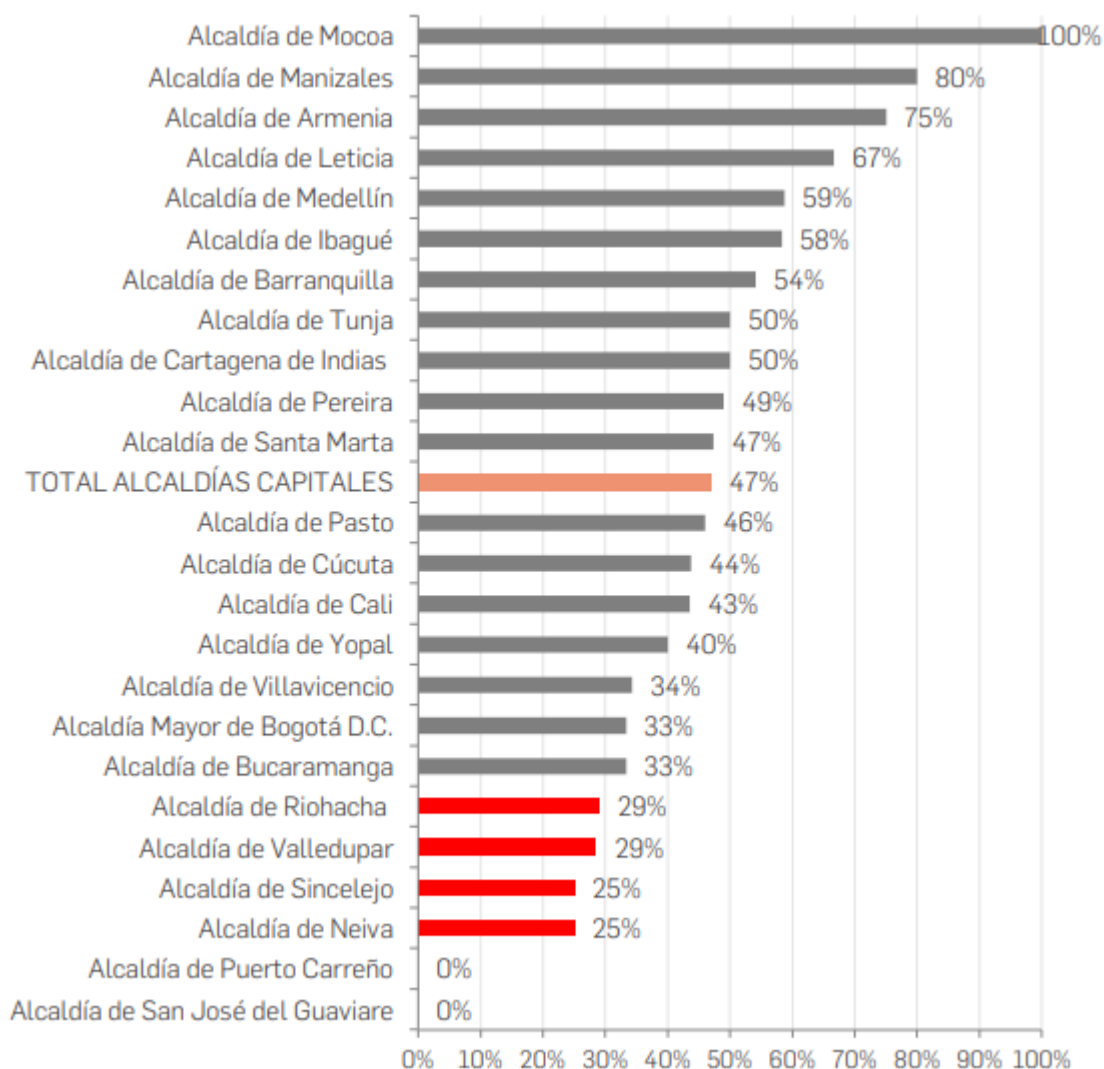


Nota: Tomado del DAFP (2018)

Al desagregarse por ciudades, se observa que en particular la ciudad de Neiva no evidencia cumplimiento de la Ley de cuotas como se observa en el gráfico 3, representando una de las tasas de cumplimiento más bajas en el comparativo nacional.

Gráfico 3.

Distribución de los otros niveles decisorios en las alcaldías capitales

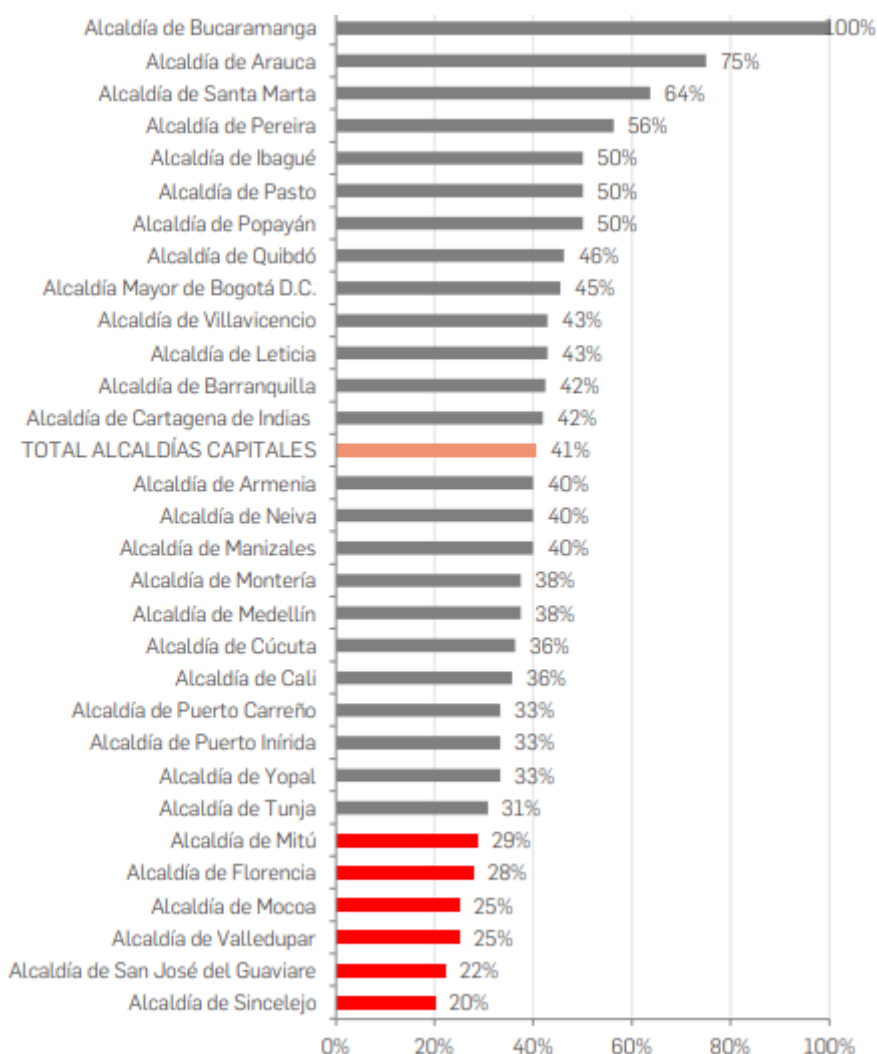


Nota: Tomado del DAFP (2018)

Al revisar más concretamente el Municipio de Neiva, de acuerdo con el DAFP (2018) se evidencia un cumplimiento de la Ley para el máximo nivel decisorio de acuerdo con el gráfico 4.

Gráfico 4.

Distribución del máximo nivel decisorio en las alcaldías capitales



Nota: Tomado del DAFP (2018)

Comparando los gráficos 3 y 4 se puede observar el cumplimiento de la Ley de cuotas de ciudades intermedias similares a Neiva como Pereira, Villavicencio, Manizales, incluso haciendo un conteo de las primeras 10 ciudades podemos observar predominancia de las ciudades intermedias y algunas pocas ciudades grandes, evidenciando a su vez que Neiva estaría por debajo de la media nacional.

Siguiendo con el análisis de las herramientas de participación de la mujer y de eliminación de brechas de género se encuentra el CONPES 3918 de 2018, el cual fue creado para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, estableciendo la participación efectiva de la mujer como meta y buscando que la mujer participe más en el mercado laboral, reduciendo la brecha entre géneros. Dentro de este CONPES, se encuentra el objetivo 3, el cual lleva como nombre “Promover la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer”

Con relación a este objetivo el CONPES 3918 plantea que:

A 2015, la población femenina logró una mayor participación en el mercado laboral, lo cual permitió reducir la brecha en 20,4 puntos porcentuales, acercándose al cumplimiento de la meta establecida para el cierre del milenio (20) en un 97,3 %. Adicionalmente, para el cuatrienio 2014-2018 respecto al periodo de gobierno 2010-2014, se evidenció un aumento de las mujeres que ocuparon escaños en el Congreso de la República: la composición femenina en el Senado y de la Cámara de Representantes fue del 23 % y 20 %, respectivamente (0,7 y 0,8 puntos porcentuales respectivamente, por encima del cuatrienio anterior). (p. 18)

Este mismo CONPES plantea limitaciones y retos:

“Colombia tiene como reto seguir trabajando para alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Para esto, se requiere concentrar los esfuerzos en el impacto de los derechos humanos de las mujeres, así como seguir trabajando para reducir las desigualdades económicas, sociales y políticas entre hombres y mujeres, con el fin de disminuir las brechas existentes” (p. 20).

Por otro lado, para Lozano & Molina (2014) la Ley de cuotas es un gran avance para que la mujer comience a participar en la organización política y la conformación del poder, ya que la ayude a empoderarse y reducir por consiguiente la desigualdad a la que ha sido sometida. Estos autores señalan que “estos desarrollos legislativos constituyen una conquista para el género femenino, que como se ha visto, ha sido marginado en la participación efectiva de los partidos políticos como candidatas electorales y como sujeto activo en la conformación del poder” (p.85)

No obstante, existen críticas a la Ley 581 de 2000, pues se señala que establecer mecanismos de discriminación inversa o positiva tendiente a favorecer a un sexo por encima del otro tiende a ser inconstitucional, afectando otros principios como la igualdad. Con relación a esto, la Corte Constitucional en la Sentencia C371 de 2000 señaló que:

“Las acciones afirmativas, incluyendo las de discriminación inversa, están expresamente autorizadas por la Constitución y, por ende, las autoridades pueden apelar a la raza, al sexo o a otra categoría sospechosa, no para marginar a ciertas personas o grupos ni para perpetuar desigualdades, sino para aminorar el efecto nocivo de las prácticas sociales que han ubicado a esas mismas personas o grupos en posiciones desfavorables.”

Es también cierto que todas esas medidas dependen del contexto, la razonabilidad y la proporcionalidad. En virtud de lo anterior, los ciudadanos Orlando Calderón Quintero y Solly Paola Gualdrón Salazar ciudadanos de Bucaramanga interpusieron demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 4 de la Ley 581 de 2000, aquel que ordena mantener mínimo el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio así como los otro nivel decisorio

desempeñados por mujeres, alegando que aunque la Corte Constitucional ya se pronunció en la exequibilidad de la norma en la Sentencia C371 de 2000, no se está ante el fenómeno de cosa juzgada, pues esta puede ser relativa, toda vez que el contexto social y económico ha sido modificado y existe, con base a los informes del DAFP la superación de la cuota impuesta del 30%, por lo que desapareció el fin para lo cual fue propuesto, por lo cual según los demandantes, la mujer de hoy tiene las capacidades para disputar en igualdad de condiciones a los hombres sin necesidad de una medida de discriminación afirmativa.

Por lo anterior la Corte Constitucional se pronunció en Sentencia C 128 de 2019 el cual analizó que si bien la discriminación positiva tiene un carácter temporal por lo que no debe entenderse ante el fenómeno de cosa juzgada por lo que puede ser objeto de demandas de inconstitucionalidad siempre que se demuestre que las barreras de discriminación ya se superaron. Para el caso de los demandantes, no se acreditó la suficiente aptitud de la demanda, no se demostró la paridad de la participación de las mujeres en los altos cargos del estado sino que más bien el informe del DAFP demostró que no se ha llegado a unos niveles paritarios entre hombres y mujeres, por lo que el 30% de cuota representa un piso mínimo y no un máximo.

A su vez, La Mesa de Género (2011) analizó la información reportada al DAFP de entidades del orden nacional, departamental, municipal y distrital y de las ramas ejecutivas, organismos autónomos y de control. Allí en un cuadro que contiene el porcentaje de mujeres en el nivel directivo de las gobernaciones del 2004 a 2010 muestra que el Huila cumplió con el porcentaje mínimo del 30% excepto en los años 2006 y 2008, mientras que para la ciudad de Neiva se observa el cumplimiento de la cuota en el periodo mencionado.

En esa misma dirección, Guzmán & Molano (2012) analizan los datos de las cuotas por entidades realizados por el DAFP que se explicaron en la investigación de la Mesa de Género (2011) y señala que hay “varios elementos que dificultan su implementación” señala la ausencia de obligaciones concretas, la falta de sanciones al incumplimiento de la ley de cuotas, la dificultad de conseguir información en especial la distinción entre cargos de máximo nivel decisorio y otros niveles decisorios, consideran las autoras que la ley tiene muchas potencialidades y se requiere mayor aplicación para evidenciar.

Por su parte Jaramillo (2005), se aparta de la mayoría de literatura sobre la ley de cuotas, explicando que la ley fue aprobada por diversas razones en las que se destaca los intereses de la burocracia para extender su influencia, para darle un tinte democrático al congreso, para mejorar la “imagen internacional”, e incluso por avances en el pensamiento liberal y feminista; afirma que la ley fue aprobada en su mayoría por hombres, en 1998-1999 “sólo doce senadores y dieciocho representantes fueron mujeres”, los caciques podría utilizar a mujeres de su entorno o familia para transferir sus votos y así mantener su maquinaria pero que sean vista como “renovación”.

Para la autora citada, la ley no tuvo la intención de quebrar el orden patriarcal, pero tampoco es inútil del todo, sino que debe ser un espacio de debate y partida hacia la conquista de más derechos para la mujer.

En ese mismo sentido, Ramírez (2007) plantea que se deben reconocer los avances de la ley, sin embargo, esta se quedó muy corta, y considera que la ley no es la única vía reivindicativa hacia el reconocimiento de los derechos a la mujer. Todos estos estudios

permiten reconocer avances significativos desde la ley de cuotas, pero limitaciones específicas en materia de aplicación, intencionalidad y diseño.

CAPÍTULO II. CUMPLIMIENTO DE LA LEY DE CUOTAS EN LA ALCALDÍA DE NEIVA PARA EL PERIODO 2000-2015

En este apartado se analiza el cumplimiento del artículo cuarto de la Ley 581 de 2000 en el Municipio de Neiva. Para ello se revisan los Decretos de incorporación en el periodo 2000-2015, se analizan los cargos directivos y asesor equivalentes a “nivel máximo decisorio” y “otros niveles decisorios” contenidos en la norma y el cumplimiento de la cuota mínima establecida del 30% para cada uno de los años del periodo. Posteriormente se analiza el cumplimiento de la norma por ingresos para medir si existe alguna medida discriminatoria frente a los cargos desempeñado por mujeres en materia de ingresos.

En este estudio se analizaron los cargos directivos y asesor de la Alcaldía de Neiva para el periodo comprendido entre los años 2000 y 2015 que corresponden al último año de gobierno de Jorge Lorenzo Escandón Ospina año en que se aprobó la Ley de cuotas (2000), la administración del Héctor Javier Osorio Botello (2001-2003), la administración de Cielo González Villa (2004-2007), Héctor Aníbal Ramírez Escobar (2008-2012) y Pedro Hernán Suárez Trujillo (2012-2015), tomando como referencia los decretos de incorporación suministrados por la Oficina de Talento Humano de la Alcaldía de Neiva.

El primer análisis realizado corresponde al número de cargos directivos y asesores en el periodo (Tabla 1), analizando su crecimiento en el tiempo. Las Tablas 2, 3, 4, 5 y 6 analizan el cumplimiento de la cuota establecida en el artículo cuarto de la Ley 581 de 2000 por nivel, es decir, directivo o asesor, para cada uno de los alcaldes que administraron dichos periodos. Las tablas 7, 8, 9, 10 y 11 miden el cumplimiento de la participación efectiva de la mujer, pero esta vez por cargos para cada una de las últimas 5 administraciones.

Como fuentes de información se cuenta con los Decretos de Incorporación del 2000-2015 en la alcaldía de Neiva suministrados por la Oficina de Talento Humano adscrita a la Secretaría General. La unidad de análisis es el sexo de las personas que ocuparon los cargos directivo y asesor en la alcaldía de Neiva en el periodo 2000-2015 mediante los decretos de incorporación de la planta de personal, allí se estima el porcentaje de mujeres del total de cargo por niveles para así verificar el cumplimiento del nivel exigido del 30% según el artículo cuarto de la Ley 581 de 2000.

Este análisis se hace desde una metodología de tipo descriptiva con un enfoque cuantitativo y cualitativo. Se dice que es cuantitativo puesto que permite el análisis de información secundaria, más concretamente las bases de datos suministradas por la secretaría general de la alcaldía. Así mismo desde el enfoque cualitativo, se realizan entrevistas a mujeres expertas en participación política.

El procedimiento empieza con la organización de los datos de los decretos de incorporación, luego se tabulan y por último se verifican los porcentajes y el cumplimiento de la cuota del 30% por año y por periodo de gobierno de las alcaldías comprendidas entre los años 2000-2015. Finalmente, se analizan las entrevistas realizadas a las mujeres líderes en procesos políticos y en participación política de la mujer evidenciado los principales impactos que ha tenido la ley de cuotas para la eliminación de brechas de género en los escenarios de poder y más concretamente en el municipio de Neiva para el periodo en mención.

Cumplimiento de la Ley de cuotas por nivel para el periodo 2000-2015

Tabla 1.

Número de cargos por nivel directivo y asesor 2000-2015

AÑO	DIRECTIVO	ASESOR
2000	14	1
2001	18	4
2002	18	3
2003	19	13
2004	19	16
2005	19	17
2006	20	14
2007	21	13
2008	21	14
2009	20	7
2010	21	9
2011	21	8
2012	20	7
2013	27	6
2014	27	6
2015	29	6

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano.

De acuerdo con la tabla número 1 se puede observar que el número de cargos de nivel directivo ha aumentado de manera considerable, pasando de 14 a 29 cargos, evidenciando un crecimiento de más del doble de los cargos con relación al periodo inicial. De igual forma, al revisar los cargos del nivel asesor se evidencia que, estos se han multiplicado por 6, lo cual está acorde con la dinámica del crecimiento de la población y de los ingresos municipales en la ciudad de Neiva y que a su vez evidencia un aumento de la participación de la mujer sobre estos cargos generados, pero con mucha volatilidad en su crecimiento si se revisan los históricos por año.

Tabla 2.

Cumplimiento de la Ley de cuotas año 2000

AÑO	NIVELES	Hombre	Mujer	VACANTE	TOTAL	# cuotas	ley	% Mujeres	¿Se cumplió la ley de cuotas?
2000	DIRECTIVO	12	2	0	14	4,2		14,3	NO
	ASESOR	1	0	0	1	0,3		0	NO

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano de la alcaldía de Neiva.

De acuerdo con la tabla 2, para el año 2000 existían 14 cargos del nivel directivo de los cuales fueron vinculados 12 hombres y 2 mujeres. Por lo cual las mujeres representaron un 14,3% del total de directivos contratados, evidenciándose un incumplimiento inicial de la ley de cuotas que exigía que como mínimo se debieron vincular 4 mujeres quienes representarían el 30% exigido. Por su parte, para el nivel asesor sólo existía 1 cargo, el cual fue ocupado por un hombre. Por tanto, para este nivel tampoco se contó con la participación de mujeres en cuanto a contratación.

De lo anterior, se puede observar que para el año 2000 siendo el primer año de la ley de cuotas, no se cumplió, no obstante, es importante aclarar que la información utilizada fue el Decreto de Incorporación que por fecha es anterior a la promulgación de la ley 581 de 2000.

Tabla 3.

Cumplimiento Ley de Cuotas en el periodo 2001-2003

AÑO	NIVELES	Hombre	Mujer	VACANTE	TOTAL	# Mujeres ley cuotas	% Mujeres	¿Se cumplió la ley de cuotas?
2001	DIRECTIVO	12	6	0	18	5,4	33,3	SÍ
	ASESOR	3	1	0	4	1,2	25	NO
2002	DIRECTIVO	12	5	1	17	5,1	29,4	NO
	ASESOR	3	0	0	3	0,9	0	NO
2003	DIRECTIVO	10	9	0	19	5,7	47,4	SÍ
	ASESOR	8	5	0	13	3,9	38,5	SÍ

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano de la alcaldía de Neiva.

En la Tabla 3 se observa el número de hombres y mujeres que ocuparon cargos durante los años 2001, 2002 y 2003 correspondiente a la administración de Héctor Javier Osorio Botello. De esta tabla se puede evidenciar que para el año 2001 se vincularon 12 hombres y 6 mujeres para el nivel directivo de un total de 18 cargos, lo que significa que hubo un cumplimiento de la ley de cuotas puesto que el porcentaje de mujeres contratadas con relación al total de contratados en el nivel directivo fue 33,3%, superando el indicador de 30% exigido como mínimo por la ley en análisis.

Para el año 2002, la situación empeoró, puesto que se evidencia que, de las 17 contrataciones para ese año, 12 correspondían a hombres y solo 5 a mujeres, mostrando una participación de la mujer sobre el total de 29%, cifra que es menor al nivel mínimo exigido y por ende se logra constatar un incumplimiento en la ley. Con relación a los cargos de asesor,

se deja en evidencia que, de los 3 cargos ofertados, todos fueron ocupados por hombres, logrando un nivel de cumplimiento del 0% de participación.

Por su parte, para el 2003, se logra evidenciar un cambio considerable en el panorama en la contratación en niveles directivos y asesor en cuanto a brechas de género se refiere. Allí se logra identificar que hubo un incremento ostensible en la participación de la mujer logrando que, de los 19 cargos del nivel directivo, 9 fueran ocupados por mujeres, lo que significa una participación de 47%, superando con creces el nivel mínimo exigido. Este mismo panorama se evidencia en el nivel asesor, puesto que, de los 13 cargos ofertados, 5 fueron ocupados por mujeres, evidenciando una participación de 35% aproximadamente, dando cumplimiento a la ley 581 del 2000.

Cambiando de administración, para el periodo 2004-2007, se evidencia en contraposición con el anterior, una mayor participación de las mujeres en cargos directivos y de asesor tal como se evidencia en la tabla 4.

Tabla 4.

Cumplimiento Ley de Cuotas en el periodo 2004-2007

AÑO	NIVELES	Hom bre	Muje r	VACANT E	TOTA L	# Mujeres ley cuotas	% Mujeres	¿Se cumplió la ley de cuotas?
2004	DIRECTIVO	12	7	0	19	5,7	36,8	SÍ
	ASESOR	8	8	0	16	4,8	50	SÍ
2005	DIRECTIVO	10	9	0	19	5,7	47,4	SÍ
	ASESOR	9	8	0	17	5,1	47,1	SÍ
2006	DIRECTIVO	10	10	0	20	6	50	SÍ
	ASESOR	7	7	0	14	4,2	50	SÍ
2007	DIRECTIVO	12	8	1	20	6	40	SÍ
	ASESOR	6	7	0	13	3,9	53,8	SÍ

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano

de la alcaldía de Neiva.

En la Tabla 4 se observa que, para todos los años del periodo, se logró una participación de mujeres ocupando cargos en niveles directivo y asesor por encima de la mínima exigida por la ley de cuotas, llegando durante el año 2006 a una participación igualitaria en cuanto a género se refiere, con un 50% de participación tanto de hombres como de mujeres. Esto guarda estrecha relación con el hecho de que, para este periodo, la administración municipal estaba liderada por la alcaldesa electa Cielo Gonzales Villa, evidenciando no solo un incremento en la participación de cargos directivos sino en cargos de elección popular.

Para el periodo siguiente comprendido entre, el cumplimiento de la ley de cuotas fue más inestable a lo largo del tiempo y donde al finalizar el periodo se deja una baja participación de la mujer en estos niveles de la administración pública, tal como se evidencia en la tabla 5.

Tabla 5.

Cumplimiento Ley de Cuotas en el periodo 2008-2011

AÑO	NIVELES	Hombre	Mujer	VACANTE	TOTAL	# Mujeres ley cuotas	% Mujeres	¿Se cumplió la ley de cuotas?
2008	DIRECTIVO	13	8	0	21	6,3	38,1	SÍ
	ASESOR	10	4	0	14	4,2	28,6	NO
2009	DIRECTIVO	13	7	0	20	6	35	SÍ
	ASESOR	6	1	0	7	2,1	14,3	NO
2010	DIRECTIVO	14	7	0	21	6,3	33,3	SÍ
	ASESOR	8	1	0	9	2,7	11,1	NO
2011	DIRECTIVO	15	6	0	21	6,3	28,6	NO
	ASESOR	3	1	4	4	1,2	25	NO

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano de la alcaldía de Neiva.

En la tabla 5 se observa el número de hombres y mujeres que ocuparon cargos por nivel directivo y asesor en la alcaldía de Héctor Aníbal Ramírez Escobar. Se logra visualizar que, de los 4 años del periodo, en 3 se cumplió la ley de cuotas en los niveles directivos y que no hubo cumplimiento en ninguno de los años en el nivel asesor. Los 3 años de cumplimiento en el nivel directivo fueron 2008, 2009 y 2010, pero en cada uno de ellos se fue reduciendo de manera paulatina la participación de las mujeres pasando de un 38% en el 2008 a un 28% en el 2011.

Con relación a los cargos de nivel asesor, este periodo su fue desastroso en cuanto a participación de la mujer se refiere. En la tabla 5 se evidencia que se alcanzaron porcentajes de participación de 11% en el 2010, es decir que, de 9 asesores contratados, solamente 1 era mujer, lo que representa un claro incumplimiento de la ley de cuotas.

Tabla 6.

Cumplimiento Ley de Cuotas en el periodo 2012-2015

AÑO	NIVELES	Hombre	Mujer	VACANTE	TOTAL	# Mujeres ley cuotas	% Mujeres	¿Se cumplió la ley de cuotas?
2012	DIRECTIVO	12	8	0	20	6	40	SÍ
	ASESOR	6	1	0	7	2,1	14,3	NO
2013	DIRECTIVO	18	9	0	27	8,1	33,3	SÍ
	ASESOR	5	1	0	6	1,8	16,7	NO
2014	DIRECTIVO	19	8	0	27	8,1	29,6	NO
	ASESOR	4	2	0	6	1,8	33,3	SÍ

2015	DIRECTIVO	19	10	0	29	8,7	34,5	SÍ
	ASESOR	4	2	0	6	1,8	33,3	SÍ

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano de la alcaldía de Neiva.

Para el último periodo de análisis la situación fue similar tal como lo evidencia la tabla 6. Allí se puede evidenciar que hay una mejoría importante sobre la participación de mujeres en niveles directivo y asesor, y también se evidencia un incremento importante en el número total de cargos para el nivel directivo.

En la tabla 6 se observa el número de hombres y mujeres que ocuparon cargos del nivel directivo y asesor en la alcaldía de Pedro Hernán Suárez Trujillo, allí se encuentra que para el año 2012, 2013 y 2015 se cumplió con la ley de cuotas para el nivel directivo y para el año 2014 y 2015 para el nivel asesor, incluso, para el nivel directivo del año 2014, por decimales se puede aproximar para determinar el cumplimiento del artículo cuarto de la ley de cuotas en el nivel directivo, quedando sin cumplirse para el nivel asesor del año 2012 y 2013.

El anterior análisis permite evidenciar una evolución importante en la participación de la mujer en los cargos directivos y de asesor para la alcaldía de Neiva ya que se inició el año 2009 con un incumplimiento generalizado y se termina el análisis con un cumplimiento importante en materia de proporción, máxime si se revisa que también hubo un crecimiento en el número total de cargos ofertados, lo que implica que el logro alcanzado en reducción de brechas tenga mayor relevancia. Así mismo, se logra evidenciar que la administración que generó un punto de inflexión considerable en cuanto a participación de la mujer en cargos de nivel directivo y asesor fue la de Cielo Gonzalez Villa correspondiente al periodo 2008 -2011

y esto está estrechamente relacionado con el rol de la cabeza de la administración y la confianza depositada por los electores en una mujer.

Cumplimiento de la Ley de cuotas por cargo para el periodo 2000-2015

También es importante analizar el cumplimiento de la ley de cuotas por cargo para el periodo de análisis establecido. Allí se analizan los diferentes cargos existentes y la participación de las mujeres en cada uno de ellos.

Al realizarse el análisis de cumplimiento de la ley de cuotas por cargo se encuentra que para el año 2000 en la alcaldía de Jorge Lorenzo Escandón Ospina no cumplió con los porcentajes requeridos por la ley de cuotas. En la tabla 7 se observa que, de los 3 cargos disponibles para jefe de oficina asesora, ninguno fue ocupado por una mujer, y de los 10 cargos de secretario de despacho solamente 2 fueron ocupados por mujeres, dando un total de 2 mujeres de los 15 cargos del nivel directivo y asesor.

Tabla 7.

Cumplimiento Ley de Cuotas por cargo para el año 2000

CARGO	HOMBRE	MUJER	TOTAL	# Ley de cuotas	¿se cumplió?
ASESOR	1	0	1		
DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1	0	1		
JEFE DE OFICINA ASESORA	3	0	3	1	NO
SECRETARIO DE DESPACHO	8	2	10	3	NO

TOTAL	13	2	15	4	NO
-------	----	---	----	---	----

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano de la alcaldía de Neiva.

Tabla 8.

Cumplimiento Ley de Cuotas por cargo periodo 2001-2003

AÑO	CARGO	HOMBR E	MUJE R	TOTAL	# Ley cuotas	de ¿se cumplió?
2001	ASESOR	0	1	1	0,3	
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	6	3	9	2,7	SÍ
	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1	0	1	0,3	
	JEFE DE OFICINA ASESORA	3	0	3	0,9	NO
	SECRETARIO DE DESPACHO	5	3	8	2,4	SÍ
	TOTAL	15	7	22		
2002	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	6	3	9	2,7	SÍ
	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1	0	1	0,3	
	JEFE DE OFICINA ASESORA	3	0	3	0,9	NO
	SECRETARIO DE DESPACHO	5	2	7	2,1	NO
	TOTAL	15	5	20		
2003	ASESOR	6	4	10	3	SÍ
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	6	3	9	2,7	SÍ

DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	0	1	1	0,3	
JEFE DE OFICINA ASESORA	2	1	3	0,9	SÍ
SECRETARIO DE DESPACHO	4	5	9	2,7	SÍ
TOTAL	18	14	32		

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano de la alcaldía de Neiva.

En la tabla 8 se observa el cumplimiento de la ley de cuotas por tipo de cargo para el periodo 2001-2003 correspondiente al gobierno de Héctor Javier Osorio Botello. Se evidencia que para el año 2001, se cumplió con la ley de cuotas para los cargos de director administrativo y secretarios de despachos, pero se incumplió para todos los de nivel asesor.

Par el siguiente año el panorama empeoró, obteniendo una disminución en la participación de las mujeres principalmente en las secretarias de despacho pasando de 3 mujeres contratadas en el año 2001 a solo 2 en el 2002. Lo mismo ocurrió para el cargo de asesores, obteniendo un incumplimiento con el porcentaje de participación de la mujer que estipula la ley.

Caso contrario se evidenció para el año de finalización de dicho periodo, en donde se evidencia que la participación de la mujer se incrementó de manera considerable a tal punto de alcanzar el cumplimiento casi en todos los cargos ofertados.

Por otro lado, en la tabla 9 se observa el cumplimiento de la ley de cuotas por cargos en el periodo 2004-2007 correspondiente al gobierno de Cielo González Villa. Conforme a los datos, se concluye que durante todo el periodo y para todos los cargos se

cumplió con la cuota requerida, e incluso se vincularon más mujeres que las requeridas por la ley de cuotas, generando esto un punto de inflexión significativo en la participación de la mujer en escenarios de dirección pública

Tabla 9.

Cumplimiento Ley de Cuotas por cargo periodo 2004-2007

AÑO	CARGO	HOMBR E	MUJE R	TOTAL	# Ley cuotas	de ¿se cumplió?
2004	ASESOR	7	6	13	3,9	SÍ
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	6	3	9	2,7	SÍ
	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1	0	1	0,3	
	JEFE DE OFICINA ASESORA	1	2	3	0,9	SÍ
	SECRETARIO DE DESPACHO	5	4	9	2,7	SÍ
	TOTAL	20	15	35		
2005	ASESOR	7	7	14	4,2	SÍ
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	5	4	9	2,7	SÍ
	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1	0	1	0,3	
	JEFE DE OFICINA ASESORA	2	1	3	0,9	SÍ
	SECRETARIO DE DESPACHO	4	4	8	2,4	SÍ
	TOTAL	19	16	35		
2006	ASESOR	6	7	13	3,9	SÍ
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	4	5	9	2,7	SÍ

2007	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1	0	1	0,3	
	JEFE DE OFICINA	1	1	2	0,6	SÍ
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA	1	0	1	0,3	
	SECRETARIO DE DESPACHO	4	4	8	2,4	SÍ
	TOTAL	17	17	34		
	ASESOR	5	7	12	3,6	SÍ
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	5	3	8	2,4	SÍ
	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1	0	1	0,3	
	JEFE DE OFICINA	1	1	2	0,6	SÍ
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA	1	0	1	0,3	
	SECRETARIO DE DESPACHO	5	4	9	2,7	SÍ
	TOTAL	18	15	33		

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano de la alcaldía de Neiva.

En la tabla 10 se encuentra la relación de cargos de nivel directivo y asesor en la alcaldía de Neiva para el periodo 2008-2011 correspondiente al gobierno del Héctor Aníbal Ramírez Escobar. Allí se observa que se cumplió la ley de cuotas para el año 2008, pero para los años 2009 y 2010 se cumplió solo para los cargos directivos, pero no para los cargos asesores, y para el año 2011 se cumplió para los cargos “director Departamento Administrativo” y “jefe de Oficina” pero no para los otros cargos del nivel directivo ni para los cargos del nivel asesor. Lo anterior significa un retroceso importante en cuanto a los

resultados logrados por su predecesora en materia de participación de la mujer y cumplimiento de la ley de cuotas.

Tabla 10.

Cumplimiento Ley de Cuotas por cargo periodo 2008-2011

AÑO	CARGO	HOMBR E	MUJE R	TOTAL	# Ley cuotas	de ¿se cumplió?
2008	ASESOR	9	4	13	3,9	SÍ
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	6	3	9	2,7	SÍ
	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	0	1	1	0,3	
	JEFE DE OFICINA	1	1	2	0,6	SÍ
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA	1	0	1	0,3	
	SECRETARIO DE DESPACHO	6	3	9	2,7	SÍ
	TOTAL	23	12	35		
2009	ASESOR	6	1	7	2,1	NO
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	4	2	6	1,8	SÍ
	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1	1	2	0,6	SÍ
	JEFE DE OFICINA	2	1	3	0,9	SÍ
	SECRETARIO DE DESPACHO	6	3	9	2,7	SÍ
	TOTAL	19	8	27		
2010	ASESOR	8	1	9	2,7	NO
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	4	2	6	1,8	SÍ

2011	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1	1	2	0,6	SÍ
	JEFE DE OFICINA	2	1	3	0,9	SÍ
	SECRETARIO DE DESPACHO	7	3	10	3	NO
	TOTAL	22	8	30		
	ASESOR	3	1	4	1,2	NO
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	5	1	6	1,8	NO
	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	1	1	2	0,6	SÍ
	JEFE DE OFICINA	2	1	3	0,9	SÍ
	SECRETARIO DE DESPACHO	7	3	10	3	NO
	TOTAL	18	7	25		

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano de la alcaldía de Neiva.

Los resultados de esta tabla contrastan con los de la tabla 5 que analiza el cumplimiento de la ley de cuotas por nivel, la diferencia radica en los años 2008 y 2011, ya

que en la tabla 5 se muestra el cumplimiento de la ley de cuotas para el nivel directivo, pero no para el asesor en el año 2008, y en el año 2011 no se cumplió con la ley en ninguno de los dos niveles. La diferencia en el año 2008 se debe a que en la tabla 11 el nivel asesor se separa en dos tipos de cargos “Asesor” y “Jefe de Oficina Asesora de Jurídica”, este último cargo solamente está compuesto por una persona por lo que no se analiza su cumplimiento en la tabla 10, pero que al unirse sumarse al cargo de “Asesor” produce que el nivel asesor no tenga el cumplimiento de la ley a pesar de que los dos cargos por separados muestran el respectivo cumplimiento de la ley.

Para el año 2011, la situación es similar a la del año 2008, en la tabla 5 se analizó que ni el nivel directivo ni el nivel asesor cumplieron el artículo cuarto de la ley de cuotas, pero la tabla 10 muestra que los cargos directivos “Director de Departamento Administrativo” y “Jefe de Oficina” cumplieron con la ley de cuotas mientras que los otros dos cargos del nivel directivo “Secretario de Despacho” y “Director Administrativo” no lo cumplieron, al sumarse los 4 tipos de cargos del nivel, muestra los resultados del incumplimiento de la ley de cuotas analizados en la tabla 5.

En la tabla 11 se encuentra la relación de cargos de nivel directivo y asesor en la alcaldía de Neiva para el periodo 2012-2015 correspondiente al gobierno del doctor Pedro Hernán Suárez Trujillo, observándose que en el año 2012 se cumplió con el artículo cuarto de la ley de cuotas para los cargos “Jefe de Oficina” y “Secretario de Despacho”. Para el año 2013 únicamente se cumplió para el cargo de “Secretario de Despacho”, para el año 2014 para los cargos “Asesor” y “Secretario de Despacho” y para el año 2015 los cargos de “Asesor”, “Director Técnico” y “Secretario de Despacho”.

Tabla 11.

Cumplimiento Ley de Cuotas por cargo periodo 2012-2015

AÑO	CARGO	HOMBR E	MUJE R	TOTA L	# Ley de cuotas	¿se cumplió?
2012	ASESOR	6	1	7	2,1	NO
	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	4	1	5	1,5	NO
	DIRECTOR DE DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	2	0	2	0,6	NO
	JEFE DE OFICINA	2	1	3	0,9	SÍ

	SECRETARIO DESPACHO	DE	4	6	10	3	SÍ
	TOTAL		18	9	27		
	ASESOR		4	1	5	1,5	NO
	DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DE	1	0	1	0,3	NO
2013	DIRECTOR TÉCNICO		7	2	9	2,7	NO
	JEFE DE OFICINA		3	1	4	1,2	NO
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA		1	0	1	0,3	
	SECRETARIO DESPACHO	DE	7	6	13	3,9	SÍ
	TOTAL		23	10	33		
	ASESOR		3	2	5	1,5	SÍ
	DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DE	1	0	1	0,3	NO
2014	DIRECTOR TÉCNICO		7	2	9	2,7	NO
	JEFE DE OFICINA		3	1	4	1,2	NO
	JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA		1	0	1	0,3	
	SECRETARIO DESPACHO	DE	8	5	13	3,9	SÍ
	TOTAL		23	10	33		
	ASESOR		3	2	5	1,5	SÍ
2015	DIRECTOR DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO	DE	1	0	1	0,3	
	DIRECTOR TÉCNICO		7	4	11	3,3	SÍ
	JEFE DE OFICINA		3	1	4	1,2	NO

JEFE DE OFICINA ASESORA DE JURIDICA	1	0	1	0,3	
SECRETARIO DE DESPACHO	8	5	13	3,9	SÍ
TOTAL	23	12	35		

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano de la alcaldía de Neiva.

Los resultados contrastan con los observados en la tabla 6 debido a la desagregación de los cargos por nivel, así para el 2012. Se analizó que se cumplió con el artículo cuarto de la ley de cuotas para el nivel directivo, pero no para el asesor. La tabla 11 confirma estos resultados a pesar de que dos de los cuatros cargos directivos no cumplieron con la cuota requerida.

Para el año 2013, la tabla 6 mostró el cumplimiento de la ley de cuotas para el nivel directivo, pero no para el asesor, y la tabla 11 lo confirma a pesar de que únicamente se cumplió la ley de cuotas en el cargo “Secretario de Despacho” y no para los otros 3 cargos directivos.

Para el año 2014, en la tabla 6 se concluyó que para dicho año se cumplió con la ley de cuotas para el nivel asesor pero no para el nivel directivo, y en la tabla 11 se observa que se cumplió con la ley de cuotas para el cargo “Asesor” pero no para el cargo “Jefe de Oficina Asesora de Jurídica” pero ambos cargos sumados dan cumplimiento en el nivel, y en los cargos del nivel directivo solamente se cumplió con la ley de cuotas para el cargo de “Secretario de Despacho” pero no para los demás cargos lo que resulta el no cumplimiento con la ley de cuotas para este nivel.

Y finalmente, para el año 2015, la tabla 6 mostró que se cumplió con la ley de cuotas para los niveles directivos y asesor, a pesar de que la tabla 11 revela que no se cumplió con la cuota el cargo de “Jefe de Oficina”

Todos los datos desagregados por cargos analizados con anterioridad están en sincronía con los analizados inicialmente, permitiendo identificar que existe una evolución positiva en materia de participación de la mujer en cargos públicos directivos pero que esta evolución se vio disminuida en los últimos años comparados con el gobierno de Cielo Gonzales Villa.

Comparativo de ingresos

El artículo 14 de la ley 589 de 2000 busca que las mujeres tengan igual remuneración que los hombres para trabajos iguales, destacando que: “El Gobierno, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Departamento Administrativo de la Función Pública y demás autoridades vigilarán el cumplimiento de la legislación que establece igualdad de condiciones laborales, con especial cuidado a que se haga efectivo el principio de igual remuneración para trabajo igual”, de lo anterior, se observa que la intención del legislador fue ir más allá de garantizar que las mujeres pudieran acceder a cargos públicos del máximo nivel decisorio u otros niveles decisorios, sino que no existiese discriminación por parte del estado a las mujeres traducida en igualdad salarial.

Por supuesto, la Constitución Política y la Ley no permiten que el ejercicio de la función pública reduzca el salario de un funcionario público del máximo nivel decisorio u otros niveles decisorios solamente por su condición de ser mujer, ya que las escalas salariales de la planta de personal están dadas por el cargo y no por el sexo de quien lo ocupa. La

intención del legislador debe entenderse, que el representante legal de una entidad, o el estado en general podría discriminar directa o indirectamente a las mujeres ubicándolo en los cargos inferiores, cumpliendo en este caso hipotético con el porcentaje requerido por el artículo cuarto de la ley de cuotas pero generando una brecha de desigualdad entre hombres y mujeres en una misma entidad pero que ocupan los diferentes cargos que componen los niveles “máximo nivel decisorio” y “otros niveles decisorios”.

Dado lo anterior, aquí se busca analizar si la Alcaldía de Neiva, mediante los decretos de incorporación y al vincular las mujeres en los diferentes cargos de “máximo nivel decisorio” y “otros niveles decisorios” en promedio, las mujeres ganaron menos, igual o más que los hombres. Así, este análisis, se representan por el promedio de asignación salarial mensual de las mujeres vinculadas y los hombres en el periodo 2000-2015.

Este análisis se hace por nivel, dado que el análisis por cargo carece de sentido, ya que dos personas de un mismo cargo ganan igual debido a las escalas salariales fijadas en la planta de personal. Por lo que este análisis global, busca comprender las brechas existentes entre hombres y mujeres en el periodo de manera globalizada, completando el análisis por niveles y buscando si se da aplicación al artículo 14 de la ley de cuotas.

La tabla 12 muestra la información de ingresos promedios de hombres y mujeres de los cargos del nivel directivo y asesor y si existió diferencia desigual entre los salarios de las mujeres con respecto a los hombres para el periodo 2003-2015, debido a que los Decretos de incorporación de los años 2000, 2001 y 2002 no contienen la información de las asignaciones mensuales de los funcionarios.

Tabla 12.

Diferencias salariales entre hombres y mujeres de los niveles directivo y asesor en la Alcaldía de Neiva periodo 2003-2015

AÑO	NIVEL	HOMBRE	MUJER	DIFERENCIAS SALARIALES
2003	DIRECTIVO	\$ 2.738.960	\$ 2.816.400	OK
	ASESOR	\$ 2.732.025	\$ 2.623.320	¡DESIGUAL!
2004	DIRECTIVO	\$ 2.957.850	\$ 2.980.014	OK
	ASESOR	\$ 2.721.075	\$ 2.721.075	OK
2005	DIRECTIVO	\$ 3.120.500	\$ 3.120.500	OK
	ASESOR	\$ 2.801.544	\$ 2.870.738	OK
2006	DIRECTIVO	\$ 3.312.300	\$ 3.278.500	¡DESIGUAL!
	ASESOR	\$ 2.974.329	\$ 3.028.643	OK
2007	DIRECTIVO	\$ 3.486.833	\$ 3.501.950	OK
	ASESOR	\$ 3.144.933	\$ 3.164.900	OK
2008	DIRECTIVO	\$ 3.678.792	\$ 3.712.075	OK
	ASESOR	\$ 3.383.550	\$ 3.376.500	¡DESIGUAL!
2009	DIRECTIVO	\$ 4.361.315	\$ 4.367.957	OK
	ASESOR	\$ 3.839.900	\$ 3.532.700	¡DESIGUAL!
2010	DIRECTIVO	\$ 4.526.914	\$ 4.526.914	OK
	ASESOR	\$ 4.019.463	\$ 3.661.300	¡DESIGUAL!
2011	DIRECTIVO	\$ 4.692.500	\$ 4.746.800	OK
	ASESOR	\$ 4.470.000	\$ 3.807.800	¡DESIGUAL!
2012	DIRECTIVO	\$ 4.927.167	\$ 4.998.438	OK
	ASESOR	\$ 4.345.867	\$ 3.998.200	¡DESIGUAL!
2013	DIRECTIVO	\$ 5.109.211	\$ 5.188.656	OK
	ASESOR	\$ 4.832.100	\$ 4.178.100	¡DESIGUAL!
2014	DIRECTIVO	\$ 5.424.621	\$ 5.489.450	OK
	ASESOR	\$ 5.584.200	\$ 5.584.200	OK

2015	DIRECTIVO	\$ 5.750.121	\$ 5.758.580	OK
	ASESOR	\$ 5.306.900	\$ 5.306.900	OK

Nota: elaboración propia con datos suministrados por la Oficina de Talento Humano de la alcaldía de Neiva.

En el año 2003, siendo el último año de Héctor Javier Osorio Botello, las mujeres ganaron más que los hombres en el nivel directivo, pero en el nivel asesor los hombres ganaron más. De acuerdo con las tablas 3 y 8, se cumplió con el número de cuotas requeridos para ambos niveles.

Durante los años 2004 al 2007, en el gobierno de la doctora Cielo González Villa, se observa que las mujeres ganaron en promedio igual o más que los hombres, excepto para el nivel directivo del año 2006, caso excepcional en que los hombres ganaron más que las mujeres.

Para el periodo 2008-2011 durante el gobierno de Héctor Aníbal Ramírez Escobar, las mujeres ganaron en promedio más o igual que los hombres en el nivel directivo, pero los hombres ganaron más que las mujeres en el nivel asesor. Como se analizó en la tabla 5, no se cumplió con el número de cuotas para el nivel asesor durante el periodo, pero sí para el nivel directivo excepto en el año 2011.

Y finalmente, durante el gobierno de Pedro Hernán Suárez Trujillo en el periodo 2012-2015, las mujeres ganaron en promedio más que los hombres en el nivel directivo, pero en el nivel asesor, los hombres ganaron más que las mujeres en los años 2012 y 2013, y ganaron igual en los años 2014 y 2015. Según la tabla 6 en la que se analizó el cumplimiento del artículo cuarto de la ley de cuotas, en el nivel directivo se cumplió con las cuotas requeridas para los años 2012, 2013 y 2015 pero no para el año 2014, y para el nivel asesor se cumplió con las cuotas requeridas únicamente en el año 2014.

Percepción sobre el impacto de la Ley de cuotas en el municipio de Neiva

Desde el enfoque cualitativo se pueden encontrar elementos adicionales que permitan un análisis complementario del cumplimiento de la Ley de cuotas en la ciudad de Neiva y la identificación de elementos que desde la percepción puedan dar cuenta del impacto de dicha ley en las brechas de género en la administración pública municipal.

Teniendo en cuenta lo anterior, se diseñó una entrevista con dos líderes políticas en materia de género para conocer su postura frente al cumplimiento del porcentaje establecido en la ley de cuotas y el papel de la mujer en escenarios de decisión y poder. En ese sentido, se entrevistaron a las doctoras Viviane Morales y Flora Perdomo. La estructura de la entrevista fue diferente para ambas, puesto que dado el escaso tiempo con el que disponía la doctora Morales, solamente se le formuló 1 pregunta, mientras que, para la doctora Perdomo se le formularon 3 preguntas.

Lo primero que hay que destacar es que las mujeres reconocen en la ley de cuotas una intención enmarcada en la eliminación de brechas de género para espacios de poder de la administración pública y una reivindicación del papel histórico que ha tenido la mujer en la evolución de la sociedad y que por la discriminación de género no se le ha reconocido, tal como lo expone en comunicación personal Morales (2020)

“se trata de una acción Afirmativa, que pretende generar un cambio cultural, visibilizar el tema ya que históricamente se ha venido trabajando y luchando desde las diferentes culturas e identidades sociales para que la mujer logre materializar objetivamente un espacio importante e histórico en la sociedad” (Morales en comunicación personal, 2020)

En esta misma dirección, la líder política Flora Perdomo plantea que:

“Lo primero que debo decir es que se trata de una norma que fue creada y aprobada con el propósito fundamental de contribuir en cerrar la brecha de desigualdad existente entre hombres y mujeres a la hora de acceder a cargos tanto en el sector público como en el privado”

Ahora bien, esta acción según las entrevistadas no ha pasado de la buena intención, es decir, de pretender una participación más activa de la mujer, pero desde el mero cumplimiento de la ley y no desde la generación de espacios reales y como producto de una apropiación de la institucionalidad. En este sentido, Vivian Morales plantea “No existe un compromiso institucional que permita atenderse la finalidad de la Ley a cabalidad, debido a que no hay un debido seguimiento a nivel Nacional y Territorial. Por ende, es difícil calificar de manera puntual el cumplimiento o no de la ley” (Morales en comunicación personal, 2020)

En esa misma dirección, Flora Perdomo destaca que “tras la promulgación de la Ley, se ha dado una lucha bastante fuerte con la idea de alcanzar el reconocimiento y aceptación por parte de todos los estamentos y que, si bien hay avances, estos se dan de forma muy lenta” (Perdomo en comunicación personal, 2020). Las dos percepciones anteriormente descritas, dan cuenta las limitaciones en la aplicación de la ley de cuotas por la no apropiación de esta en las instituciones oficiales.

Por otro lado, dentro de la percepción de la mujer frente a la situación de las brechas de género se puede evidenciar que aún falta mucho por hacer y se siguen presentado diferencias abismales y discriminatorias principalmente en los cargos decisorios de las principales entidades públicas y privadas, tal como lo plantea Flora Perdomo:

y Confianza del Estado?

“Lo que hemos podido notar en ese sentido es que aún hace falta mucho por hacer. Los cargos de dirección y confianza no solo en lo público también en lo privado siguen siendo reservados a los hombres. A pesar de que hoy contamos con mujeres muy preparadas, con altos niveles de estudio sus hojas de vida no son tenidas en cuenta para alcanzar cargos de preponderancia. (Perdomo en comunicación personal, 2020).

Finalmente, desde las tareas pendientes para implementar de manera adecuada la ley de cuotas y para lograr resultados adecuados en materia de igualdad de género, se plantea diseñar estrategias que vayan desde la educación de género, la concientización de la importancia de la mujer en escenarios de poder, la visibilización del papel de la mujer, la articulación de las mujeres frente a las políticas que la favorecen, entre otros temas.

Frente a estas estrategias Vivian Morales plantea que:

“es necesario adelantar procesos de educación, que incentiven la importancia y el papel de la mujer en lo público. Considero que debe fomentarse la participación de la mujer en procesos de oratoria, debido al temor de enfrentarse a cuestionamientos en público y de no contar facilidad de expresión y manejo en público. Fomentar e incentivar semilleros de trabajo público para la mujer. Liderazgo distinto al de los patrones de oratoria de los hombres” (Morales en comunicación personal, 2020).

Así mismo, Flora Perdomo destaca que:

“Hay que seguir trabajando en la promoción de nuestro trabajo, en la visibilización y empoderamiento de los derechos de la mujer y hacer un llamado a las organizaciones políticas para que permitan la capacitación y formación de mujeres que lideren procesos al interior con la idea de permitir una mayor participación política de la mujer y el empoderamiento político tan importante en estos momentos. Debemos seguir trabajando de la mano de entidades como Naciones Unidas que ha orientado esfuerzos significativos para que desde el Gobierno y la misma sociedad civil se entre en conciencia de la importancia que tiene entregar igualdad de condiciones a las mujeres” (Perdomo en comunicación personal, 2020).

Del análisis de las 2 entrevistas realizadas a las doctoras Viviane Morales quien fue ponente de la Ley 581 de 2000 y la actual representante a la cámara, la doctora Flora Perdomo. Las autoras coinciden en que la Ley ha generado un impacto cultural importante en la sociedad, se ha logrado materializar espacios importantes en acceso a cargos públicos gracias a procesos históricos de luchas de organizaciones sociales de mujeres. También coinciden en que existen dificultades en cuanto al seguimiento de la Ley y su implementación, pues, aunque ha generado cambios, estos han sido lentos que requieren una participación del estado más activa que permita cerrar la brecha existente entre hombres y mujeres.

La doctora Flora Perdomo propone fortalecer entes como la Alta Consejería para la Mujer, las secretarías locales y territoriales para dignificar el trabajo femenino y así acelerar los efectos de la Ley, mientras que la doctora Viviane Morales propone capacitar a las mujeres en temas de liderazgo, oratoria y manejo público con el fin de que sean las mujeres las que se empoderen generando los cambios que se necesitan.

El camino en la aplicación de Ley de cuotas para el municipio de Neiva apenas comienza. La participación de la mujer en escenarios de poder es una dinámica importante

porque permite además de la eliminación de brechas de género, el empoderamiento de un género altamente productivo y capaz.

CAPÍTULO III. REDUCCIÓN DE LAS BRECHAS DE GÉNERO: UN LARGO CAMINO POR RECORRER.

Luego de revisar el comportamiento histórico en cuanto a la participación de la mujer en el ámbito público y de analizar el caso de la alcaldía de Neiva y su cumplimiento en la Ley de Cuotas para el periodo analizado, se logra evidenciar que el camino por recorrer aún es muy amplio y diverso. Tanto que permite no solo abarcar el cumplimiento de la Ley o la generación de nueva normatividad, sino también identificar otras condiciones necesarias para obtener resultados positivos.

Ahora bien, ¿qué otras variables inciden en la generación de brechas de género en el ejercicio de la función pública? ¿La Ley de cuotas per se garantiza la eliminación de dicha brecha? Para dar respuesta a estas preguntas, se hace necesario revisar los demás elementos de índole cultural, educativo, laboral, económico y social que repercuten en la poca participación de la mujer en estamentos decisorios del poder público y limitan la consecución del quinto objetivo de los ODS que hace alusión a la Igualdad de Género.

De igual forma se puede identificar desde las percepciones que, el camino recorrido ha sido importante, puesto que ha permitido romper un mito cultural que aducía que las posiciones de poder o de toma de decisiones en lo público era “oficio de hombres” y a hoy se tiene evidencia en la ciudad de Neiva que la mujer va tomando más participación y dinamismo, incluso, con la consecución de una Alcaldía en la ciudad para las mujeres a cargo de Cielo González Villa.

Principales hallazgos en el análisis de la Ley de Cuotas para la Alcaldía de Neiva

Luego de revisar el papel histórico de la mujer en materia de derechos y participación, y de analizar el comportamiento en cuanto al cumplimiento de la Ley de cuotas para la ciudad de Neiva en el periodo entre 2000 y 2015 se logra evidenciar que se ha obtenido una mejoría considerable en materia de participación de la mujer, pero estos resultados no han sido suficientes para alcanzar un cumplimiento efectivo y duradero de la Ley y cerrar de manera significativa las brechas. Esto concuerda con los resultados obtenidos por Guzmán y Molano (2012), en donde en un estudio realizado sobre la Ley de cuotas en Colombia y que tenía por objetivo determinar los efectos de dicha ley, se logra establecer que esta presenta una mejoría notable en cuanto a participación, pero plantea retos importantes en el cumplimiento efectivo, ya que no se alcanza en ocasiones y en algunos territorios al umbral mínimo exigido del 30% de participación femenina.

Por otro lado, se logra establecer que se ha logrado un avance desde el enfoque simbólico¹, es decir, la ley ha permitido empoderar a las mujeres para la participación efectiva y ha sido reconocida por las mujeres como una herramienta diseñada para la eliminación de las brechas de genero tal como lo resalta Vivian Morales:

se trata de una acción Afirmativa, que pretende generar un cambio cultural, visibilizar el tema ya que históricamente se ha venido trabajando y luchando desde las diferentes culturas e identidades sociales para que la mujer logre materializar objetivamente un

¹ Enfoque simbólico: Hace referencia a un avance en cuanto a empoderamiento y aspectos actitudinales de la mujer pero no obedece avances efectivos y reales en cuando a ocupación de cargos de toma de poder.

espacio importante e histórico en la sociedad” (Morales en comunicación personal, 2020).

Este hallazgo va en sincronía con lo evidenciado por Bustos (2021) donde menciona que la “Ley de Cuotas tiene y ha tenido efectos instrumentales y simbólicos para recalcar, entre ellos la gran movilización femenina y la obligatoriedad a que las mujeres formen parte de los altos cargos públicos” (p. 75). Así mismo también va en concordancia con lo expuesto por Guzmán y Molano (2012) que destacan:

el potencial de la Ley ha sido aprovechado también desde el punto de vista simbólico a través de la movilización social surgida en torno a implementación, la cual se ha convertido en una herramienta importante en la materialización de la igualdad en un ámbito tan relevante como lo es el de la esfera pública (p. 52).

Así mismo, otro hallazgo significativo del análisis es el reconocimiento de que el cumplimiento de la ley de cuotas es volátil, es decir, no presenta estabilidad y depende de factores externos como por ejemplo el gobierno de turno, las políticas que éste implemente y las decisiones de índole administrativo. Se logró establecer como en algunos subperiodos analizados se lograba el cumplimiento del 30% pero en otras oportunidades se obtenían indicadores muy por debajo de este nivel, mostrando con ello la inexistencia de una política definida y perdurable que garantice el cumplimiento de la ley en mención. Todo ello lleva a pensar que si bien es cierto la ley ha permitido dotar de una herramienta poderosa a la mujer para la eliminación de brechas, está en ocasiones se queda desde el mero simbolismo y no dispone de otras herramientas que le den robustez y garanticen su cumplimiento y con ello el objetivo mismo de esta.

Finalmente, otra conclusión que permite evidenciar el análisis realizado está enfocada en materia de ingresos. Si bien es cierto el artículo cuarto de la Ley 581 del 2000, hace alusión a la participación de la mujer en niveles decisorios como mínimo en un 30%, el análisis desde el enfoque de ingresos permite evidenciar la discriminación salarial existente. Ahora bien, este análisis presenta algunas limitaciones, en el entendido en que, en el sector público, los ingresos están establecidos sin distingos de género, lo que si se puede evidenciar es la existencia de discrepancias en niveles de ingresos entre hombre y mujeres precisamente por la baja participación de las mujeres en cargos directivos o de asesor que representan una mayor remuneración.

Variables que repercuten en las brechas de género y principales retos

Otras variables que tienen incidencia en las brechas de género en cuanto a la participación efectiva de la mujer en instancias decisorias del poder público están asociadas a educación, mercado laboral, cultura y dinámicas sociales y territoriales.

Con relación a la educación, las dinámicas nacionales evidencian una senda enmarcada por el incremento en la participación de la mujer en espacios de formación académica, pero esto no se ve reflejado en una mayor participación laboral, es decir, cumplen con el proceso formativo, pero en el mercado laboral presenta serias restricciones. Por tanto, se hace necesario en primera instancia una focalización regional en materia educativa, lo que implica una revisión general a la oferta académica de las regiones y una adaptación especial desde el enfoque de género.

Esto permitirá como lo destacaba en la entrevista la dirigente política Flora Perdomo:

“Hay que seguir trabajando en la promoción de nuestro trabajo, en la visibilización y empoderamiento de los derechos de la mujer y hacer un llamado a las organizaciones políticas para que permitan la capacitación y formación de mujeres que lideren procesos al interior con la idea de permitir una mayor participación política de la mujer y el empoderamiento político tan importante en estos momentos” (Perdomo en comunicación personal, 2020).

Es en este último apartado donde precisamente se debe hacer énfasis, en el empoderamiento de la mujer desde la educación, diseñando elementos como la cátedra de género y estableciendo cambios sustanciales en los currículos académicos que permitan la apropiación de las herramientas en materia de género y el reconocimiento de nuevas realidades paritarias.

De otro lado al revisar el mercado laboral, se encuentra que hay una discriminación de género marcada, encontrando brechas salariales y de accesos a cargos directivos tanto en entidades públicas como privadas. Para ello, se requiere entonces de un mayor monitoreo por parte de las entidades de control en el caso de los escenarios públicos que garanticen el cumplimiento de por ejemplo la ley de cuotas y dinamicen la paridad de género en la contratación pública.

A nivel nacional se están dando grandes avances en ese sentido, con la implementación de las listas cerradas con paridad de género propuestas en la reforma política del gobierno de Gustavo Petro en Colombia. Aquí es importante precisar que lo que se resalta es el tema de paridad, ya que el análisis de la lista preferente es análisis de otro tema de estudio que sobrepasa este estudio.

Así mismo, desde el sector productivo se vienen pensando en estrategias que dinamicen la contratación de mujeres y estas van desde los estímulos tributarios a las entidades hasta la argumentación de temas relacionados con la productividad. A hoy con el diseño de lo que se ha denominado en la generación 5.0 el trabajo inteligente y productivo, se facilitaría la inserción laboral de las mujeres.

Ahora bien, estos procesos de inserción laboral también tienen que ser propiciados por la mujer tal como lo resalta Viviane Morales quien propone capacitar a las mujeres en temas de liderazgo, oratoria y manejo público con el fin de que sean estas las que se empoderen generando los cambios que se necesitan. En esa misma dirección, se debe resaltar que las dinámicas económicas regionales no ayudan a la generación de empleo formal y que permita la reducción de brechas. Según el DANE (2022), la ciudad de Neiva es una de las ciudades con mayor informalidad de empleo a nivel nacional con el agravante que esos empleos informales que se generan son predominantemente en sectores hostiles y agresivos que imposibilitan la participación de mujeres o que esta se hace mínima.

Es por ello por lo que se requiere trabajar también en una dinamización y diversificación económica, es decir, una transformación productiva que esté acompañada de la utilización de nuevas tecnologías permitiendo la creación de puestos de trabajo incluyentes y productivos, donde la mujer pueda participar sin restricciones de entrada y pueda desempeñar sus funciones en igualdad de condiciones y de remuneración.

Otro aspecto que tiene incidencia en materia de género es el aspecto cultural que está arraigado en el accionar incluso de las mismas mujeres. Muestra de ello es lo que plantea Wills (2005) donde destaca que muchas de las mujeres que desempeñan cargos públicos

importantes son ajenas al tema de la equidad de género y desconocen las diferentes teorías que se han desarrollado en tal sentido e incluso no tienen recordación de las luchas que han tenido que librar las mujeres para estos reconocimientos de derechos. A esta situación, Guzmán y Molano (2012) le han denominado el síndrome de la mujer exitosa, conceptuando que esta expresión se le conoce cuando las mujeres triunfantes presentan una aversión al reconocimiento de la discriminación de género.

En tal sentido se hace necesario que la aplicabilidad de la Ley de cuotas no solo se origine desde el seguimiento de entidades como la Procuraduría General de la Nación, la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer o la Defensoría del Pueblo, sino también se generen esos estímulos simbólicos que permita además de empoderar a la mujer, construir dinámicas de participación y movilización que las hagan seguir ganando terreno y confianza.

Limitaciones y obstáculos en la implementación de la ley de cuotas como mecanismo de eliminación de brechas de género

Al revisar a lo largo de la investigación sobre cuáles aspectos se convertían en verdaderos obstáculos en la implementación de la Ley de cuotas, se lograron evidenciar aspectos culturales, normativos e institucionales.

Dentro de los primeros, se puede decir que es quizá el de mayor relevancia puesto que las dinámicas de poder tradicionalmente se han desarrollado en escenarios machistas. Muestra de ello es lo expuesto por Guzmán y Molano (2012) cuando hacen alusión a la entrevista con la dirigente y hoy ministra de agricultura Cecilia López, quien destaca que la participación de las relaciones de poder revisten un grado de complejidad y postura inmodificable. Así mismo, desde instituciones tradicionales se ha enfocado en las mentes de

las personas que la participación en los espacios públicos son de naturaleza masculina y se les imponen grandes cargas a las mujeres que se atrevan a incursionar allí, estas cargas están asociadas a estereotipos de género, ocasionando relaciones de desigualdad.

En esa misma vía, según Jaramillo (2006) se logra identificar dos mitos, el primero de ellos asociado a que no hay mujeres preparadas que puedan asumir roles en cargos directivos y el segundo que tiene que ver con que, si se les asignan cargos a mujeres, estos deben estar enfocados en temas estéticos o de cuidado. Estos mitos refuerzan una subvaloración de capacidades de las mujeres y no reconocen las realidades empíricas que hablan de un ingreso masivo de las mujeres a la formación académica, incluso en mayor proporción de los hombres según el Observatorio Laboral.

Con relación a las limitaciones normativas, se puede reconocer que si bien es cierto la ley de cuotas pone un umbral mínimo del 30%, se queda corta en delimitar en las diferentes unidades administrativas. Si bien es cierto solo se limita a niveles decisorios, la limitación de estas es muy amplia y no permite hacer un monitoreo adecuado. Así mismo, la ley no establece ni quiénes son los responsables de su cumplimiento ni el procedimiento a través del cual se puede hacer el monitoreo, generando que la obligatoriedad de este cumplimiento se quede solamente en la voluntad de las instituciones.

Referencias Bibliográficas

- Acevedo, D. (2005). Betsabé Espinosa. *Revista Semana – Sección Especiales*. Recuperado de: <https://www.semana.com/mundo/articulo/maduro-acusa-a-ivan-duque-de-planear-una-guerra-contra-venezuela/601806>
- Atehortúa, D. & Rojas D. (2005). *Mujer e Historia*. Centro De Investigaciones Y Desarrollo Científico. Universidad Distrital Francisco Jose De Caldas v. fasc.7 pp.269 – 294. Bogotá. Recuperado de <http://cidc.udistrital.edu.co/investigaciones/documentos/revistacientifica/rev7/Unidad%2013R%20pags%20269-293.pdf>
- Báez, N. (2 de mayo de 2011). Mujer Contexto de Subordinación II. (Colombia). *Revista Somos*. Recuperado de: <http://somoslarevista.com/2011/05/mujer-contexto-de-subordinacion-ii-colombia/>
- Bernal A. (2006). ¿Qué es ganar y qué es perder en política?: los retos en la participación electoral de las mujeres. *Revista Análisis Político* No. 56. pp. 72-92.
- Bustos Sánchez, N. Representación y participación femenina en política colombiana, un estudio sobre la ley de cuotas.
- Colectivo Juana Julia Guzmán (s.f.). Biografía de Juana Julia Guzmán. Disponible en: <http://las-juanas.blogspot.com.co/p/juana-julia-guzman.html>
- CONPES Consejo Nacional de Política Económica y Social (2018). Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en Colombia. Disponible en: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3918.pdf>

Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP (2018). Informe sobre la participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios del Estado Colombiano. Recuperado de: <https://bit.ly/2lsZdfr>

Durango Álvarez, G. (2016). Las acciones afirmativas como mecanismos reivindicadores de la paridad de género en la participación de la política inclusiva: Ecuador, Bolivia, Costa Rica y Colombia. *Revista de Derecho* No. 45. pp. 137-168.

Fecode (2016). Mujeres desconocidas por la historia en la independencia de Colombia en el siglo XIX. Fecode. Recuperado de:
https://www.fecode.edu.co/images/_Sec_Genero_/Fecode%20Revista%20Mujer%202015%20Final%20%20WEB.pdf

Forero, J. (17 de diciembre de 2018). La mujer que sostuvo al ejército libertador durante cuatro años. *El Tiempo*. Recueprado de
<https://www.eltiempo.com/politica/gobierno/estado-no-ha-pagado-deuda-a-mujer-que-financio-gastos-de-independencia-306084>

Fundación Universitaria María Cano. (s.f.). *María de los Angeles Cano Márquez*. FUMC. Recuperado de: <http://www.fumc.edu.co/institucional/maria-los-angeles-cano-marquez/>

Guzmán D.E., & Molano P. (2012). *Ley de cuotas en Colombia: avances y retos, diez años de la ley 581 de 2000*. Documentos de Discusión no. 13. Disponible en:
https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_715.pdf

Jaramillo, I.C. (2006). Reforma legal, feminismo y patriarcado en Colombia: el caso de la ley de cuotas para mujeres en cargos de alto nivel de la Rama Ejecutiva. En: *Más allá del derecho: Justicia y género en América Latina* (pp. 59-144). Siglo del Hombre Editores.

Kuutar (2008). El rol de las mujeres en la independencia. Recuperado el 10 de enero de 2019, de Slideshare Sitio web: <https://es.slideshare.net/isabel2579/heronas-de-la-independencia>

León, M. & Holguín, J. (2005). La cuota sola no basta: el caso de Colombia. En: León M. (ed.) Nadando contra la corriente, mujeres y cuota política en los países andinos. P.41-90.

Lozano C. & Molina E. (2014). La ley de cuotas como mecanismo eficiente en la participación política de las mujeres. Revista Justicia Juris Vol 10. No. 2 Julio-Diciembre P.85. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v10n2/v10n2a09.pdf>

Maona, (s.f.). Heroínas de la independencia. Recuperado el 10 de enero de 2019 de <https://maona25.wordpress.com/heroinas-de-la-independencia-2/>

Mesa de Género (2011). *Balance de la aplicación de la ley 581 de 2000*. Cooperación Internacional en Colombia. Disponible en: <http://www.mesadegenerocolombia.org/sites/default/files/pdf/cartillacuotasbalanceley581.pdf>

Muyuy-Jacanamejoy, G. (2014). Derecho de las mujeres, principales instrumentos y normas nacionales e internacionales. Colección cuadernos legislación y pueblos indígenas de Colombia No. 6. Capítulo: “El camino recorrido en la conquista de los derechos de las mujeres. Bogotá. p. 10

Naciones Unidas (s.f.). Historia del día de la mujer. Disponible en: <http://www.un.org/es/events/womensday/history.shtml>

Navarrete-Frias, Ana-Maria (2004). *La mujer rosarista en la sociedad colombiana y su conexión con los derechos de la mujer*. Editorial Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/1006>

Nussbaum M. (2000). *Las mujeres y el desarrollo humano*. Editorial Herder. 414 pp.

ONU (2010). *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)*. ONU. Disponible en: https://www.unicef.org/panama/spanish/MujeresCo_web.pdf

ONU (s.f.). Conferencias mundiales sobre la mujer. Recuperado de: <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>.

Oxfam (s.f.). La desigualdad de las mujeres: lograr justicia de género para acabar con la pobreza. Disponible en: <https://www.oxfam.org/es/la-desigualdad-de-las-mujeres-lograr-justicia-de-genero-para-acabar-con-la-pobreza>

Pinzón de Lewin, P. (22 de enero de 2011). Esmeralda Arboleda, la gran liberal del siglo XX. *Diario El Espectador*. Recuperado de: <http://www.elespectador.com/noticias/nacional/una-mujer-hizo-historia-articulo-246521>

Ramírez, B. N. (2007). *Ley 581 de 2000 o ley de cuotas ¿ganamos o perdimos?*. Revista Opinión Jurídica vol. 6 no. 11 pp.87-114. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v6n11/v6n11a6.pdf>

Sánchez, Carlos-Ariel (2012). *Voto femenino cuestión de equidad de género*. Revista Nuestras Huellas de la Registraduría Nacional del Estado Civil. Edición 70 Año VI.

Secretaría Distrital de la Mujer. (2014). 60 años de Ciudadanía de las Mujeres en Colombia. 27 de enero de 2019, de Secretaría Distrital de la Mujer Sitio web: <http://www.sdmujer.gov.co/inicio/334-60-anos-de-ciudadania-de-las-mujeres-en-colombia>

Uribe de Hincapié, María-Teresa (2016). *Memoria Universidad de Antioquia: “Llegan las mujeres”*. Recuperado en Abril 28 de 2016. Recuperado de: <http://www.udea.edu.co/wps/wcm/connect/udea/697d5493-ccd2-4de0-9556-ad977e574b32/llegan-las-mujeres-democracia.pdf?MOD=AJPERES>

VARGAS CÓRDOBA, Isaac (s.f.). Heroínas de la Independencia, [en línea] disponible en del portal de Internet del Centro de Estudios Históricos del Ejército: <https://es.slideshare.net/isabel2579/heronas-de-la-independencia>

Velásquez-Toro, M. (s.f.). *Condición jurídica y social de la mujer*. En: Nueva Historia de Colombia. Bogotá: Planeta. Volumen IV, pp. 9-60

Velásquez-Toro, M. (1986). *Aspectos históricos de la condición sexual de la mujer en Colombia*. En Laverde Toscano, María Cristina and Sánchez Gómez, Luz Helena, eds. Voces insurgentes. Fundación Universidad Central. Servicio Colombiano de Comunicación Social, Bogotá. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/42917/12/Aspectoshistoricos.pdf>

Velásquez-Toro, M. (1989) *La condición jurídica y social de la mujer*. En Tirado Mejía, Álvaro, Director científico y académico. Nueva Historia de Colombia. T. IV Educación y ciencia. Luchas de la Mujer, Vida diaria, Planeta Editorial. Bogotá. Recuperado de <https://es.scribd.com/presentation/55961824/Velasquez-Toro-Magdala-La-condicion-juridica-y-social-de-la-mujer-en-Tirado-Mejia-Alvaro-Director-cientifico-y-academico-Nueva-Historia-de-Colombia>