Barreras que enfrentan las mujeres en la política para el acceso a cargo públicos y de elección popular

Isabella Ordoñez Cuervo

Pontificia Universidad Javeriana de Cali

Para obtener el título de politóloga

Profesor Alejandro Sánchez López de Mesa

Noviembre 2024

Resumen

La participación política de las mujeres en Colombia ha avanzado significativamente en las últimas décadas, pero persisten barreras estructurales que limitan su inclusión plena en los espacios de toma de decisiones. Este trabajo aborda las dificultades que enfrentan las mujeres para acceder y mantenerse en cargos públicos y de elección popular, a través de un análisis que abarca tanto los avances normativos como las limitaciones sociales y culturales que aún obstaculizan su participación política. La investigación se desarrolla en tres capítulos que abarcan un recorrido histórico y normativo, un análisis de la representación política femenina a nivel local (Cali) y un estudio de las experiencias de las mujeres en la política, combinando enfoques cualitativos y cuantitativos que ofrecen una visión de los desafíos que enfrentan las mujeres.

A través de esta investigación, se busca contribuir al entendimiento de los factores que restringen la inclusión política de las mujeres y proporcionar recomendaciones para avanzar hacia una democracia más inclusiva. Esto sobre la base que, aunque existen avances normativos en la inclusión de las mujeres en la política, estas reformas no son suficientes para garantizar una verdadera participación política equitativa.

Palabras clave: participación política, perspectiva de género, estereotipos de género, igualdad política

Abstract

Women's political participation in Colombia has significantly advanced in recent decades; however, structural barriers persist that limit their full inclusion in decision-making spaces. This study addresses the challenges women face in accessing and remaining in public office and elected positions, through an analysis that covers both normative advancements and the social and cultural limitations that still hinder their political participation. The research is organized into three chapters: a historical and normative review, an analysis of female political representation at the local level (Cali), and a study of women's experiences in politics. It combines qualitative and quantitative approaches to offer insight into the challenges women face.

This research aims to enhance understanding of the factors that restrict women's political inclusion and to offer recommendations for advancing toward a more inclusive democracy. The study argues that while normative advancements in women's political inclusion are evident, these reforms remain insufficient in ensuring genuine political participation and achieving substantial gender equity in political representation.

Keywords: political participation, gender perspective, gender stereotypes, political equality

Índice

1. Introducción.
2. Metodología.
3. Antecedentes.

   3.1 Mujeres y participación Política.

   3.2 Techos y paredes de cristal.

   3.3 Discriminación Positiva: Colombia.
4. Capítulo 1: Mujeres: Acceso a Cargos Públicos y Participación Política

   4.1 Medidas normativas en el plano internacional.

   4.2 Recorrido histórico del acceso de mujeres en cargos públicos o de elección popular.

   4.3 Medidas normativas en el plano internacional.

   4.4 Medidas normativas en el plano nacional.

   4.5 El desafío de la paridad de género.
5. Capítulo 2: Acceso de mujeres a cargos de elección popular: concejo de Santiago de Cali 2011-2023
6. Capítulo 3: Barreras a la representación política de las mujeres en Colombia: análisis cualitativo.

   6.1 Teoría del gusto en la política colombiana

   6.2 Teoría de la discriminación estadística en la política Colombiana

   6.3 Teoría de la segmentación en la política colombiana

   6.4 Abordaje de las barreras
7. conclusiones

8. Anexos

8.1 Preguntas entrevistas

8.2 Entrevistas

9. Bibliografía

Introducción

El 20 de julio de 2022, se posesionaron en el Congreso de la República de Colombia 295 congresistas: 86 mujeres, que representan el 29,15% del total, y 209 hombres, que constituyen el 70,85%. Aunque este incremento refleja una tendencia creciente en la representación femenina, las estructuras de poder siguen estando dominadas por una lógica masculina, lo que pone de manifiesto las barreras persistentes que dificultan la participación plena de las mujeres en la política (Sisma Mujer, 2022, p.1). Este contexto refleja la necesidad de un cambio profundo en los sistemas jurídicos, para garantizar que la inclusión de las mujeres no sea solo una declaración de derechos, sino que se traduzca en una transformación real que permita su participación efectiva en la creación, implementación y evaluación de normas y políticas públicas (Paradas, 2018).

A pesar de los avances normativos y las políticas de discriminación positiva, como las leyes que buscan garantizar una mayor representación femenina, la integración de las mujeres en los espacios de poder sigue siendo un desafío significativo. La participación política de las mujeres en Colombia ha experimentado un crecimiento considerable en las últimas décadas, aunque aún enfrenta obstáculos estructurales que dificultan su plena inclusión en los espacios de toma de decisiones. A pesar de los avances en la representación femenina, la integración de las mujeres en los cargos públicos sigue siendo insuficiente, lo que refleja las profundas desigualdades de género que persisten en la sociedad colombiana. Según la Corte Constitucional (2015), las mujeres enfrentan una discriminación sistémica en diversos ámbitos, incluidos el político, el económico, el laboral y el educativo, lo que obstaculiza su participación plena en la vida pública.

En este contexto, la presente investigación tiene como objetivo analizar las barreras estructurales, normativas, sociales y culturales que enfrentan las mujeres para acceder y mantenerse en cargos públicos y de elección popular en Colombia. A través de, primero, un análisis histórico y normativo de la participación política femenina en el país, se busca comprender cómo las estructuras sociales, los estereotipos de género y las normas culturales continúan limitando la participación de las mujeres, incluso en contextos de creciente representación como el Congreso y las elecciones locales. Segundo, el estudio se enfocará en el Concejo de Santiago de Cali, tomando como base el período 2011-2023, para evaluar cómo los avances han sido limitados por dinámicas socioculturales y estructuras patriarcales que siguen prevaleciendo. Y finalmente examinando las experiencias de las mujeres en la política, para identificar cómo los estereotipos de género y las expectativas sociales limitan el acceso y la participación de las mujeres en los espacios de poder.

La participación femenina en las elecciones ha mostrado una tendencia creciente en los últimos años: en 2023, el porcentaje de candidaturas femeninas alcanzó el 39%, un aumento respecto al 37,3% en 2019, y en las gobernaciones el porcentaje de candidatas llegó al 18,3%, con un crecimiento de 6,2 puntos porcentuales con respecto a 2019 (RNEC, 2023). Sin embargo, a pesar de estos avances, el ascenso de las mujeres en la política sigue siendo lento, reflejando la persistencia de barreras estructurales y culturales. Este estudio busca identificar y analizar las dinámicas que limitan la representación de las mujeres en el ámbito político, y las estrategias que estas han utilizado para superar los obstáculos que enfrentan.

El análisis se basará en entrevistas con figuras políticas destacadas como Dilian Francisca Toro, Norma Hurtado y María Fernanda Carrascal, cuyas experiencias ofrecerán

una visión profunda de los desafíos que enfrentan las mujeres para acceder a posiciones de liderazgo en un entorno dominado por el patriarcado. A través de un enfoque teórico que incorpora la teoría del gusto, la teoría de la discriminación estadística y la teoría de la segmentación, se buscará proporcionar un entendimiento integral de las barreras estructurales y culturales que perpetúan la exclusión de las mujeres en el ámbito político.

En resumen, este trabajo no solo tiene como objetivo contribuir al conocimiento académico sobre la participación política femenina, sino también proponer recomendaciones orientadas a promover una participación más inclusiva y equitativa en la política colombiana. A través del análisis detallado de las barreras estructurales y las estrategias utilizadas por las mujeres para superar los obstáculos, este estudio busca proporcionar una base para la formulación de políticas públicas que fortalezcan la democracia colombiana y promuevan una verdadera inclusión política.

Metodología

El presente estudio surge de una investigación que utiliza una combinación de métodos cuantitativos y cualitativos para analizar las barreras que enfrentan las mujeres en la política colombiana, utilizando un diseño metodológico mixto que permite abordar el problema desde diversas perspectivas. Esta metodología permite, por un lado, proporcionar datos sobre tendencias y resultados objetivos, y, por otro, aportar un entendimiento profundo de las experiencias subjetivas y las dinámicas culturales que no son capturadas por los números.

En primer lugar, el análisis cuantitativo se centra en el estudio de los resultados electorales de las mujeres en el Concejo de Santiago de Cali desde 2011 hasta la fecha, con la finalidad de identificar patrones y tendencias en la representación femenina, evaluar el impacto de reformas normativas en la inclusión política de las mujeres, y analizar factores como la proporción de mujeres electas, su distribución por partidos políticos y la evolución de su participación en este periodo. Para ello, se recopilan datos de fuentes oficiales, como el Consejo Nacional Electoral, informes estadísticos y estudios académicos.

En ese sentido, se utiliza la base de datos de la Registraduría Nacional del Estado Civil, la cual proporciona información sobre los resultados electorales de los diferentes periodos. Se abarcan cuatro periodos electorales: 2012-2015, 2016-2019, 2020-2023 y 2024-2027. En cada uno de estos periodos, se recolectan datos sobre el número total de concejales elegidos el porcentaje de mujeres electas y la proporción de votos obtenidos por candidatas femeninas, lo que permite medir el apoyo electoral hacia ellas.

Una de las principales herramientas de análisis es el cálculo de la proporción de mujeres electas en relación con el total de concejales elegidos en cada periodo. Esto se realiza con la siguiente fórmula:

$$\textit{Concejo de Santiago de Cali} = \frac{\#\ de\ mujeres\ elegidas\ como\ concejalas}{Total\ de\ concejales\ elegidos}$$

Se efectúan comparaciones entre los diferentes periodos electorales para identificar variaciones en la representación femenina, tanto en términos de avance como de retroceso. Además, se analiza el impacto de políticas públicas como la Ley 1475 de 2011, que establece cuotas de género en las listas de candidatos, para evaluar cómo esta normativa ha influido en la inclusión de las mujeres en los concejos municipales.

Entonces, el análisis cuantitativo permite realizar una evaluación de la evolución de la representación femenina en el Concejo de Santiago de Cali, y ofrece una base para identificar tanto los avances en la equidad de género como las áreas donde persisten desafíos.

En segundo lugar, el enfoque cualitativo de este estudio se concentra en comprender las experiencias y percepciones de las mujeres en la política colombiana. Para ello, se realizan entrevistas semiestructuradas con mujeres que han ocupado cargos públicos, ya sea por elección popular o nombramiento, y que poseen una trayectoria política destacada. Entre las entrevistadas se encuentran figuras como Dilian Francisca Toro, Norma Hurtado y María Fernanda Carrascal, quienes comparten sus perspectivas sobre los obstáculos y las dificultades que enfrentan las mujeres en la política.

El objetivo de las entrevistas es explorar cómo las barreras normativas, sociales y culturales junto con los estereotipos de género han influido en las carreras políticas de estas

mujeres. Las preguntas buscan obtener una visión profunda sobre cómo estas dinámicas de discriminación han impactado su trayectoria y qué estrategias han implementado para superarlas.

El cuestionario se estructura en tres partes:

1. Primera parte (Ser y Hacer): En esta sección, se incluyen preguntas sobre la trayectoria profesional, la formación educativa y el contexto familiar de las entrevistadas, con el fin de comprender cómo los antecedentes personales influyen en su participación política.

2. Segunda parte (Personal): Esta sección se abordan las experiencias de discriminación, las barreras laborales y los estereotipos de género, con el objetivo de identificar cómo las entrevistadas han enfrentado y superado los obstáculos estructurales y culturales en la política.

3. Tercera parte (Conceptual): En esta sección se exploran las percepciones de las entrevistadas sobre la brecha de género en la política y sus propuestas para avanzar hacia una mayor equidad. Las preguntas indagan sobre los desafíos persistentes en la política, a pesar de los esfuerzos legislativos, y las acciones necesarias para promover una representación política más inclusiva.

Las preguntas están diseñadas para abordar diferentes dimensiones del problema, desde las experiencias personales de las entrevistadas hasta las perspectivas estructurales que explican la subrepresentación femenina en la política. Se incluyeron temas clave, como los "techos y paredes de cristal" – un término que describe las barreras invisibles que impiden el ascenso de las mujeres a posiciones de liderazgo – los esfuerzos legislativos,

que buscan promover la inclusión y la equidad de género. Estas preguntas están alineadas con teorías fundamentales, como la teoría del gusto, la discriminación estadística y la segmentación, que ayudan a interpretar las barreras y obstáculos.

En ese orden de ideas, el análisis de las entrevistas se basa en tres teorías clave: (i) la teoría del gusto para interpretar cómo los prejuicios y preferencias personales afectan las decisiones de inclusión y ascenso de las mujeres en la política; (ii) la teoría de la discriminación estadística para comprender cómo los estereotipos generalizados sobre las mujeres impactan las decisiones de los partidos políticos y los votantes; y, (iii) la teoría de la segmentación con el fin de analizar cómo las mujeres son relegadas a roles secundarios o a mercados políticos menos influyentes debido a las estructuras organizativas patriarcales

En suma, la combinación de estas metodologías permite realizar una triangulación de datos entre los resultados cuantitativos y los hallazgos cualitativos con el fin de contrastar los patrones de representación femenina en el Concejo de Santiago de Cali con las experiencias individuales de las entrevistadas. Así como, identificar cómo las leyes y políticas de acción afirmativa, han tenido un impacto limitado en la inclusión política femenina, especialmente en el contexto local.

Antecedentes

Mujeres y participación Política

Hace 70 años, en el gobierno de Gustavo Rojas Pinilla, a través del acto legislativo No. 3 de la Asamblea Nacional Constituyente, se permitió por primera vez en la historia de Colombia el sufragio femenino, asimismo, la posibilidad también de ser elegidas. Sin embargo, en Colombia ya existían algunos logros adicionales como los dio la reforma de 1936 donde se le reconoció a la mujer derechos civiles y económicos permitiéndoles acceder a cargos públicos, pero excluyendo el sufragio y los derechos políticos, que como dije anteriormente se aprobó en 1954 y fue ejercido por primera vez en 1957. Entre el 1974 y 1986 nombraron a las primeras ministras en Colombia como: Sara Ordoñez de Londoño (Ministra de Comunicaciones 1976-1978), Maristella Sanín de Aldana (Ministra de Trabajo 1981-1982), Liliam Suarez Melo (Ministra de educación 1985-1986).

Sin desmeritar el trabajo realizado por muchas mujeres para cerrar brechas de inequidad, esta no se refleja solo en ámbitos electorales, participativos y políticos.

Techos y paredes de cristal

Hablemos del término “techo de cristal” y de la barrera transparente que dificulta que las mujeres accedan a cargos de alta gerencia. El primer planteamiento sobre este concepto (techo de cristal) se realizó en 1987 en el libro *Breaking the Glass Ceiling: ¿Can Women Reach the Top of America’s Largest Corporations?* (Meza Martínez, 2018)**.** En el cual identifica que el “ambiente ejecutivo” para las mujeres era diferente al de los hombres. E intenta explicarlo a su vez describiéndolo como una barrera invisible que obstaculiza el

ascenso de las mujeres en cargos de alta gerencia. Esto “demuestra problemas discriminatorios, dado que esta menor movilidad ascendente en términos ocupacionales también se convierte en un castigo en las remuneraciones”, en términos generales, como la mujer no puede acceder con facilidad a esos cargos de alta gerencia, su sueldo tampoco aumentará. (Meza Martínez, 2018).

“Se reconoce que las barreras que componen el techo de cristal son subjetivas, alimentadas por aspectos relacionados con estereotipos de género (Riquelme y García, 2008, p. 259) que posibilitan el estancamiento de las mujeres en el desarrollo de sus carreras profesionales, lo que limita sus potencialidades.” (Meza Martínez, 2018)**.** Lo que quiere decir que sin argumento alguno se toman decisiones con base a creencias que hacen limitar el papel de la mujer en el ámbito laboral, puesto que hace que la mujer esté en una posición de desventaja frente al hombre.

Una de las barreras que afecta la equidad de género en el marcado laboral es lo que se cree de los hombres. A ellos se les ve como personas estables, confiables, seguras, por el contrario, a las mujeres se les define como personas inestables o guiadas por la emoción. Y esto fácilmente se puede ver reflejado a la hora de elegir entre un hombre y una mujer para un cargo laboral en el que se necesite mucha responsabilidad. Es por eso por lo que se cree que “la dirección debe ser ocupada por aquella persona que posee rasgos de masculinidad” (Meza Martínez, 2018)**.** En *“Transgresión de derechos de las mujeres y de la comunidad LGBT por inequidad de género en los cargos públicos”* (Acosta Toledo, Vásquez Lapeira, & Pereira Ortega, 2022) demuestran a través del DANE cómo se prefiere para un mismo cargo el masculino que el femenino, “Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) 14, el 19,7 % de mujeres con educación técnica profesional y

tecnológica no tienen ingresos propios, mientras que los hombres con este mismo nivel de escolarización tienen en dicho índice un percentil menos. Así mismo, en el nivel de estudios superiores solo el 8,0 % de los hombres no tienen ingresos propios, contrastado con el 14,7 % de las mujeres. Esto refleja la gran brecha existente en la preferencia de elegir hombres sobre mujeres en puestos con el mismo perfil; de modo que no solo aumenta el desempleo femenino, sino que también se genera cierta dependencia de las mujeres respecto a los hombres."

Otra muy común, son las brechas salariales entre mujeres y hombres se pueden identificar como una barrera para la mujer a la hora de acceder a cargos públicos. "Esto ocasiona que aumente el desempleo, se incremente el trabajo informal y se dejen a un lado posturas e ideas que indudablemente podrían aportar al constante desarrollo del país."(Acosta Toledo, Vásquez Lapeira, & Pereira Ortega, 2022).

En *Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. Equidad y Desarrollo* por Meza (Meza Martínez, 2018). El autor nos indica tres tipos de teorías que comprenden la discriminación laboral hacia las mujeres: La teoría del gusto, la teoría de la discriminación estadística y la teoría de la segmentación. La primera, explica que se afectan las personas pues sus propios ingresos se reducen y las empresas prefieren pagar más o ascender de acuerdo con preferencias y prejuicios. La segunda, quiere decirnos que el empleador prefiere contratar personas que les impliquen menos riesgos. Se puede llegar a pensar que por la emocionalidad de las mujeres pueden llegar a ser más inestables o por todo lo que implica tener a una mujer en un cargo por ejemplo si llega a quedar embarazada o simplemente por lo dicho anteriormente, al dejarse llevar por prejuicios sobre una mujer su preparación para un cargo a diferencia de un hombre.

Veamos algunas comparaciones antes de explicar la tercera, “De acuerdo con los registros del Ministerio de Educación y con datos de 2001 a 2018, se observa que en todos los años el número de mujeres que se gradúa es mayor que el de hombres. En 2018, por cada 100 hombres que se graduaron, 127 mujeres lo hicieron.” (DANE, 2019). Es decir, las mujeres si estudian y se gradúan, para este caso más que los hombres. Pero esto no asegura que sean igualmente contratadas. Analicemos el nivel de participación económica de las mujeres en comparación con el de los hombres. En el caso de las mujeres con un nivel educativo alto, su participación alcanza el 80%. Sin embargo, para las mujeres con bajo nivel de escolaridad, esta cifra no supera el 40%. Ahí radica la diferencia entre hombres y mujeres, pues “menos del 40% de las mujeres con escolaridad básica forman parte de la fuerza laboral”. (DANE, 2019) lo que representa un porcentaje relativamente bajo. Podemos observar que la causa no radica en el acceso de las mujeres a los distintos niveles educativos, es decir, en que estudien menos. Más bien, las mujeres con un nivel educativo bajo tienen menos oportunidades de acceder al mercado laboral.

La última teoría plantea dos tipos de mercados uno moderno y otro tradicional. En el primero, existe un orden: estandarización de salarios según capacidades, experiencia, una estructura jerárquica, usan tecnología y tiene un amplio stock de capital. En el segundo, que es el mercado tradicional es todo lo contrario, la tecnología es escasa, el stock de capital es pequeño, no tiene un orden y su mercado es precario e informal. (Meza Martínez, 2018) .

Meza concluye que la segregación laboral se fomenta a partir de los prejuicios de quienes emplean porque creen que las mujeres tienen menos movilidad en el ámbito laboral y un menor nivel de educación. Esto lleva a que regresen o sigan dentro de los mercados tradicionales donde tienen menos garantías y menor salario. “Las diferencias en el pago que

perciben mujeres y hombres por su trabajo, no se explican solo por el hecho de que trabajan en distintos sectores y ocupaciones, ya que, a igual nivel educativo y experiencia, las mujeres suelen obtener un pago menor, lo que significa, en términos generales, que la discriminación está presente en los mercados laborales." (DANE, 2019)

Frente a esto, a nivel mundial empezaron a surgir cambios enrutados a la igualdad de género. Entre estos conviene destacar: la primera conferencia mundial sobre la mujer realizada en la ciudad de México, a lo que siguió "Decenio para la Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz." (1976-1985), La aprobación de -la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW)- por la asamblea general en 1979, La aprobación de -la eliminación de la violencia contra la mujer- por la asamblea general el 20 de diciembre 1993, La declaración y plataforma de acción de Beijing, la creación de ONU Mujeres (comisión de la condición jurídica y social de la mujer), creación de Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) en 2015 y la participación de la mujer en cada uno de ellos. (ONU, S.f)

Todas estas acciones internacionales fueron llevando a que los países que se incluyeran en estos acuerdos implementaran a nivel nacional políticas que permitan a través del tiempo aportaran a la reducción de brechas entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos como por ejemplo en lo público. En la esfera pública los cambios que se han dado del 2000 a hoy día han aportado a que la participación de la mujer en la política Colombia se logre a través de un enfoque de equidad de género y asimismo se implementen políticas para que permita la participación de las mujeres en lo público tanto en cargos de libre nombramiento y remoción o como en elecciones populares.

Discriminación Positiva: Colombia

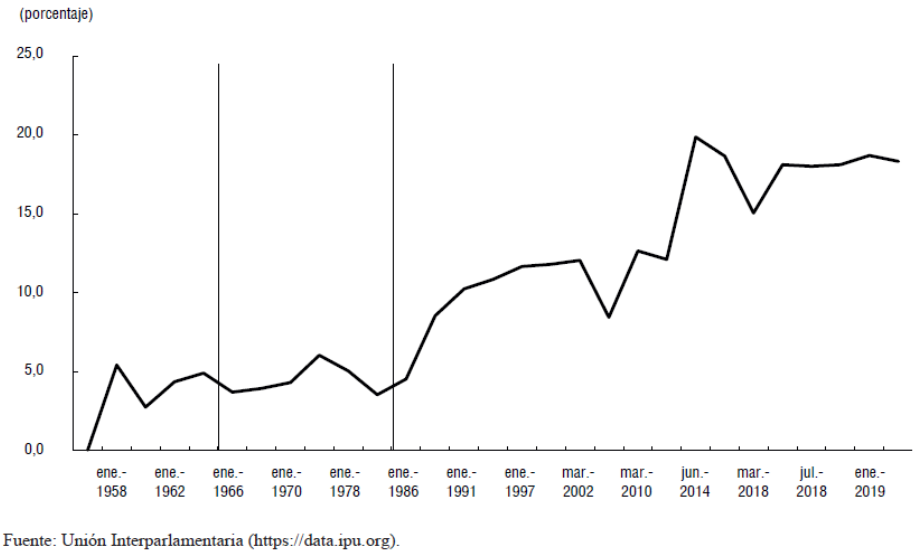
Se siguió haciendo un esfuerzo desde lo legislativo impactando así diferentes instituciones públicas para ver resultados en pro de la igualdad de género. Así pues, para aportar a mejorar el acceso a cargos públicos para las mujeres y su participación política, por medio de la ley 581 de 2000 se aprobó la "ley de cuotas", la cual consistía en que el 30% de los cargos más altos en el poder debían ser ocupados por mujeres. Vale la pena resaltar el gobierno de Iván Duque siendo el primer gobierno de Colombia en tener paridad en su gabinete principal.

Por el lado participativo y electoral, la Ley 1475 de 2011 fue aprobada y esta permitió modificar algunas reglas electorales frente a las listas presentadas por los partidos para elecciones legislativas, fue la aprobación de la participación del 30% de alguno de los sexos para las listas. El "enemigo" de este avance son las listas abiertas que permiten elegir el candidato o la candidata y no por el partido. Así, independiente de que la participación de las mujeres en estas listas haya aumentado, la ocupación de mujeres en estos cargos no mejoró considerablemente. El país está por debajo de muchos países de América Latina frente a la ocupación de escaños por mujeres en el congreso.

Lo siguientes gráficos permiten apreciar el porcentaje de participación de mujeres en puestos públicos como: en la Cámara de Representantes, en el Senado y en los Ministerios.

Figura 1

Porcentaje de mujeres en la Cámara de Representantes de Colombia.

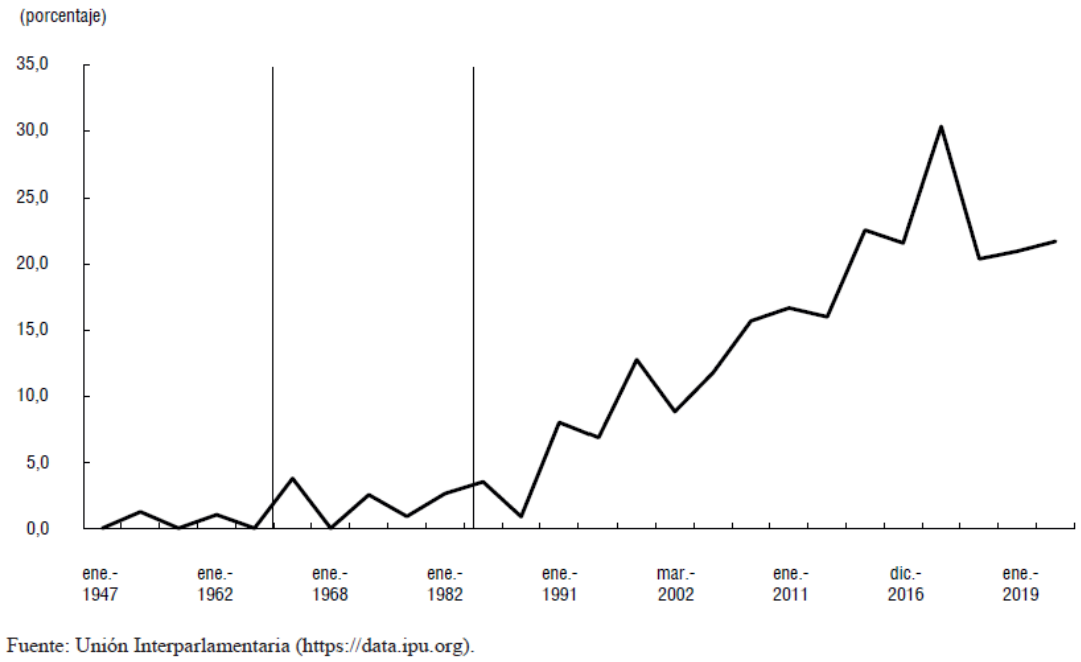


Fuente (Iregui Bohórquez, Melo Becerra, Ramírez Giraldo, & Tribín Uribe, 2021)

El pico más alto de participación por parte de las mujeres en la Cámara de Representantes de Colombia fue para el 2014, en su momento el presidente era Juan Manuel Santos. A su vez el pico más bajo fue para el 1984 pero tengamos en cuenta que los cambios significativos se dan desde finales de los 90 hasta la actualidad. Teniendo en cuenta esto, los dos picos más bajos de las últimas dos décadas se dan para el 2009 (para su entonces el presidente era Álvaro Uribe) y 2018 (El presidente era Juan Manuel Santos).

Figura 2

Porcentaje de mujeres en el Senado de Colombia.



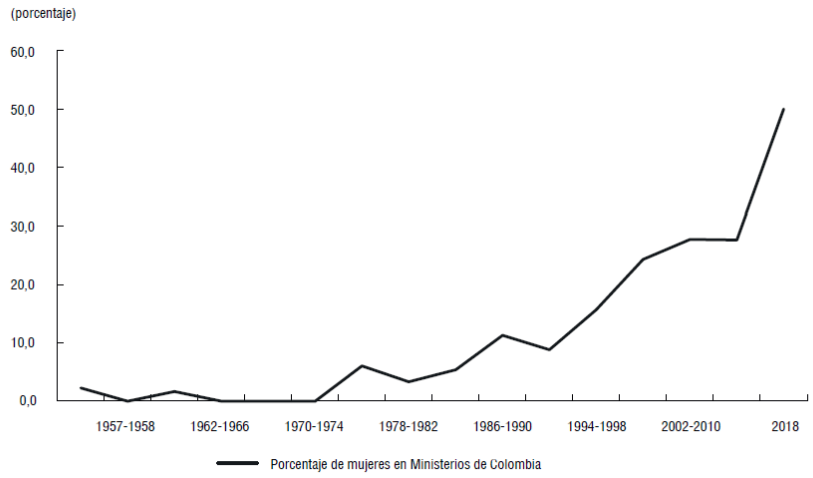
Fuente: Unión Interparlamentaria (https://data.ipu.org).

Fuente (Iregui Bohórquez, Melo Becerra, Ramírez Giraldo, & Tribín Uribe, 2021)

En el caso del senado, notamos un incremento en el porcentaje de mujeres desde los años 90 llegando a un porcentaje histórico en el 2017 con un 30% de mujeres dentro de la cámara alta de Colombia. El gráfico 1 y el gráfico 2 tienen en común que desde mediados del siglo XX comenzó a subir la participación de las mujeres en la Cámara de Representantes y en el Senado de Colombia. Es el equipo del presidente elegido por el mismo.

Figura 3

Participación de mujeres como ministras.



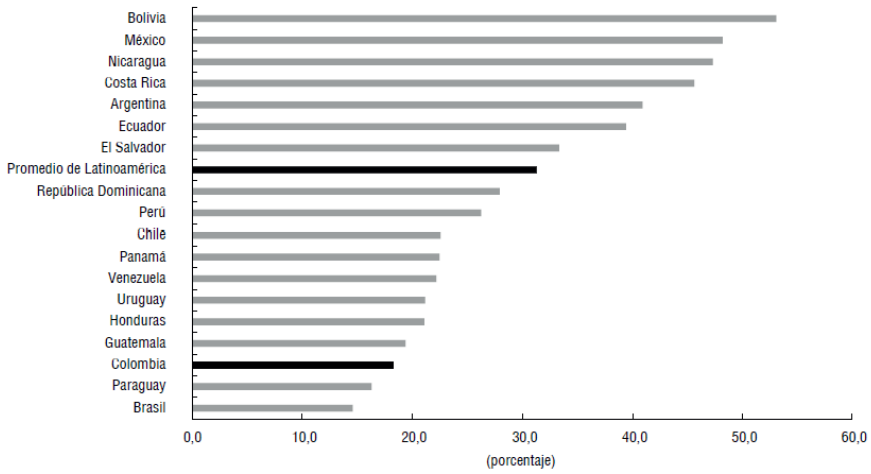
Fuente (Iregui Bohórquez, Melo Becerra, Ramírez Giraldo, & Tribín Uribe, 2021)

La participación de las mujeres como ministras empezó a tomar forma desde finales del siglo XX, pero resulta cogiendo una verdadera fuerza para el 2010 cuando Juan Manuel Santos llegó a la presidencia y aumentó de 12 que estuvieron en el anterior gobierno que fue el de Álvaro Uribe Vélez, a 16 ministras. Sin embargo, al llegar Iván Duque a la presidencia para el 2018 pasó a tener un gabinete paritario 50/50. Fue el primer gobierno en tener un gabinete paritario en Colombia. Para el gobierno actual (Gustavo Petro) comenzó su gobierno (2022) con el gabinete paritario, sin embargo, “A finales del 2022, un informe de La Silla Vacía revisó los 100 nombramientos más importantes del gobierno de Petro y encontró que solo 23 eran mujeres. No se alcanzaba ni siquiera a cumplir con el 30% de la Ley de Cuotas o con el 50%”. (Cuartas Rodríguez, 2023).

En el siguiente gráfico miraremos el promedio de mujeres que ocupan escaños en la Cámara de Representantes en Latinoamérica. Aquí el comparativo es entre Colombia con el porcentaje promedio de todos los países de LATAM.

Figura 4

Porcentaje de mujeres que actualmente ocupan escaño en la cámara de Representantes.



Fuente: Open Data de la Unión Interparlamentaria (escalafón al 1 de junio de 2020); cálculo de las autoras.

Fuente (Iregui Bohórquez, Melo Becerra, Ramírez Giraldo, & Tribín Uribe, 2021)

Colombia se encuentra por debajo del promedio de participación de mujeres en la Cámara de Representantes. Mientras que el promedio mundial es del 30%, en Colombia la participación de mujeres no alcanza ni el 20%. Aquí vemos algo interesante y es la diferencia entre el porcentaje de participación de mujeres en puestos de elección popular y puestos nombrados. Es notorio ver como los diferentes esfuerzos que se han realizado han servido para aumentar y sostener el crecimiento de mujeres dentro de espacios del gobierno por nombramiento de capacidades, pero por el lado de participación de mujeres en puestos

de elección popular el esfuerzo se ha reflejado en resultados que se pueden categorizar como neutros unas veces crecen y otras bajan. Las reglas del sistema electoral aún no estén del todo enfocadas en reducir la brecha de igual de género. Por eso analizaremos más adelante dentro del capítulo dos el caso de los resultados electorales del Concejo de Santiago de Cali.

Retomando las acciones Estatales para la reducción de la brecha de igualdad entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral en el sector público, otro ejemplo sería la creación de "Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, entidad que para 2012 constituyó los lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres. En donde se replantea a la mujer como sujeto social que puede contribuir al desarrollo del país, mostrando así los procesos discriminatorios que se deben superar para afrontar los procesos del post conflicto, dentro del mundo globalizado." (González Gómez, 2014)**. E**sta Alta Consejería que prioriza la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres, investiga y le hace control a todo lo relacionado con la mujer, además, toca temas como la violencia, servicios de cuidad y justicia con perspectiva de género.

Según el Departamento Administrativo de la Función Pública (2019), en noviembre de 2019 el 43 % de los cargos más altos con poder decisorio y el 46 % de todos los demás cargos con poder de decisión fueron ocupados por mujeres. En general, el 30 % de la cuota se cumplió en todas las ramas del poder público. (Iregui Bohórquez, Melo Becerra, Ramírez Giraldo, & Tribín Uribe, 2021)**.** El informe presentado por ONU mujeres en 2018, muestra que Colombia ocupa el lugar 104 de 193 países a nivel mundial con respecto a la participación de las mujeres en el parlamento, como se evidencia en la tabla 2.

Tabla 2.

Participación de las mujeres en los parlamentos nacionales.

Clasificación Mundial									
Rank	País	Cámara Baja o Única				Cámara Alta o Senado			
		Elecciones	Curules	Mujeres	% Mujeres	Elecciones	Curules	Mujeres	% Mujeres
1	Ruanda	16.09.2013	80	49	61.3%	26.09.2011	26	10	38.5%
2	Bolivia	12.10.2014	130	69	53.1%	12.10.2014	36	17	47.2%
3	Cuba	03.02.2013	612	299	48.9%	---	---	---	---
4	Nicaragua	06.11.2016	92	42	45.7%	---	---	---	---
5	Seden	14.09.2014	349	152	43.6%	---	---	---	---
6	México	07.06.2015	500	213	42.6%	01.07.2012	128	47	36.7%
7	Sur África 1	07.05.2014	394	166	42.1%	21.05.2014	54	19	35.2%
8	Finlandia	19.04.2015	200	84	42.0%	---	---	---	---
9	Senegal	30.07.2017	165	69	41.8%	---	---	---	---
10	Noruega	11.09.2017	169	70	41.4%	---	---	---	---
100	Estados Unidos	08.11.2016	432	84	19.4%	08.11.2016	100	21	21.0%
101	Kirguistán	04.10.2015	120	23	19.2%	---	---	---	---
"	Madagascar	20.12.2013	151	29	19.2%	29.12.2015	63	13	20.6%
103	Tayikistán	01.03.2015	63	12	19.0%	27.03.2015	32	7	21.9%
104	Colombia	09.03.2014	166	31	18.7%	09.03.2014	102	22	21.6%

Adaptado de: Unión Interparlamentaria recuperado http://archive.ipu.org/wmn-e/arc/classif010118.htm

Tomado de (Chacón Bejarano & Vanegas Triana, 219)

Colombia, para el 2014 en la Cámara de Representantes tuvo 31 curules ocupadas por mujeres de 166, es decir el 18.7%. Para el Senado de 102 curules, 22 fueron ocupadas por mujeres, es decir el 21.6%. A Colombia le hace falta llegar si quiera a un 30% de participación sin tener en cuenta que el ideal es la paridad, es decir que los datos de participación entre hombre y mujeres la brecha sea mínima.

A niveles generales desde hace muchos años se viene activando la participación de la mujer en los asuntos públicos enfrentando diferentes retos que mencionamos anteriormente. Los techos y muros de cristal en el mercado laboral del sector público se pueden dividir en dos ámbitos: el participativo, que incluye todo lo relacionado con elecciones, curules, votos, etc., y el basado en mérito, que abarca los nombramientos y cargos en el gabinete de gobierno. A partir de esto, identificamos diversas barreras que enfrentan las mujeres en ambos campos. Una de las principales dificultades es la limitación para ascender a cargos más altos, lo que también implica un aumento en el salario. Esta barrera está relacionada con la segunda, los estereotipos de género, que generan restricciones al comparar a hombres y mujeres para ocupar el mismo cargo. Además, persisten la brecha salarial entre hombres y mujeres, con salarios más altos para los hombres en puestos similares, y la discriminación laboral, que sigue afectando la carrera profesional de las mujeres. Con todo esto, la segregación laboral fomentada por los prejuicios ha llevado a que las mujeres tengan menos movilidad en el campo laboral en general y puede causar que caigan o permanezcan dentro del mercado informal.

Se han realizado en Colombia (discriminación positiva) para contrarrestar las barreras que tienen las mujeres a la hora de acceder a un cargo en este caso en el sector público. Algunas de ellas son: La ley de cuotas que permitió la participación siquiera del 30% de mujeres en el gabinete principal, la aprobación de la ley 1475 de 2011 que permitió igualmente el incremento de la participación de las mujeres en listas para elecciones legislativas. Esto nos permite concluir que es indispensable aunar esfuerzos entre el Estado y el sector privado para poder crear un mecanismo en el cual podamos recolectar data a través de aplicativos tecnológicos que nos permitan obtener de una manera fácil y

segregada los datos sobre la desigualdad entre hombres y mujeres dentro del Estado, en el órgano ejecutivo, legislativo y judicial y tomar decisiones y acciones encaminadas a reducir esta brecha de desigualdad. Finalmente, aunque a través del tiempo la participación y ocupación de mujeres en el sector público ha venido aumentando es indispensable no solo hacerle seguimiento para el cumplimiento de las medidas descritas previamente en -*discriminación positiva*- (ley de cuotas, ley 1475 de 2011), sino aumentar esfuerzos para lograr más cambios positivos que permitan reducir la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres como: el aumento de la participación de la mujer (elecciones, proyectos, cargos), políticas públicas para la mujer, participación mínima de mujeres en espacios de representación, soluciones integrales para madres cabeza de hogar, leyes que fomenten la participación de la mujer y campañas de culturales mostrando el valor de la mujer en los espacios que ocupa entre otras.

Capítulo 1

Mujeres: Acceso a Cargos Públicos y Participación Política

Recorrido Histórico del Acceso de Mujeres en Cargos Públicos o de Elección Popular.

La lucha por la visibilidad y la participación política de las mujeres comenzó hace más de un siglo, cuando las mujeres casadas perdían todos sus derechos civiles y económicos. A finales del siglo XIX, las mujeres empezaron a exigir el reconocimiento de sus derechos, aunque aún vivían bajo sistemas legales que las despojaban de muchos de ellos al casarse. Para 1922, se reconocieron algunos derechos para las mujeres casadas, aunque aún limitados por las condiciones de los contratos matrimoniales (Iregui Bohórquez, Melo Becerra, Ramírez Giraldo, & Tribín Uribe, 2021). En 1932, la Ley 28 eliminó las incapacidades civiles de las mujeres casadas.

En 1936, la reforma constitucional permitió que las mujeres pudieran acceder a la universidad en igualdad de condiciones con los hombres, abriendo también la puerta para su inclusión en cargos públicos. Sin embargo, el cambio más significativo ocurrió en 1954, cuando, tras intensos esfuerzos, se otorgó el derecho al sufragio a las mujeres en Colombia, lo que también les permitió optar por cargos públicos. Esta conquista no se dio en un vacío: las redes internacionales de sufragistas, que luchaban por el derecho al voto de las mujeres, jugaron un papel clave en este proceso. Como señala Wills (2004), “un clima internacional en el que las ligas sufragistas reclamaban cada vez más organizadamente el derecho al voto de las mujeres” fue un factor determinante.

A nivel mundial, países como Nueva Zelanda (1893), Australia (1902), Finlandia (1906) y Noruega (1913) fueron pioneros en el otorgamiento del sufragio femenino, mientras que, en Latinoamérica, los primeros países en aprobarlo fueron Ecuador (1929), Brasil (1934) y Uruguay (1932) (Britannica, 2024). En Colombia, aunque el derecho al voto fue finalmente aprobado en 1954, el proceso fue considerablemente tardío en comparación con otros países de la región, como Perú (1955) y Paraguay (1961) (Iregui Bohórquez, Melo Becerra, Ramírez Giraldo, & Tribín Uribe, 2021).

En este cuadro tomado de "*El camino hacia la igualdad de género en Colombia*" nos da una mirada general del año en el que se otorgó el derecho al voto y a ser elegidas a las mujeres en América Latina.

Cuadro 6
Año en el que se otorgó el derecho al voto y a ser elegidas a las mujeres en América Latina

	Derecho al voto	Derecho a ser elegidas
Argentina	1947	1947
Belice	1954	1954
Bolivia	1952	1952
Brasil	1934	1934
Chile	1931-1949	1931-1949
Colombia	**1954**	**1954**
Costa Rica	1949	1949
República Dominicana	1942	1942
Ecuador	1929	1929
El Salvador	1939	1961
Guatemala	1946	1946
Guyana	1953	1945
Nicaragua	1955	1955
Panamá	1941	1941-1946
Paraguay	1961	1961
Perú	1955	1955
Surinam	1948	1948
Uruguay	1932	1932
Venezuela	1946	1946

Fuente: http://womensuffrage.org/?page_id=109

Los últimos países en aprobarlo fueron: Perú (1955) Paraguay (1961) Nicaragua (1955) Colombia (1954) y Belice (1954). (Iregui Bohórquez, Melo Becerra, Ramírez Giraldo, & Tribín Uribe, 2021).

Tras la obtención del derecho al voto, las mujeres en Colombia comenzaron a ejercer sus derechos políticos, con su primera participación en el **plebiscito de 1957**. Este hecho marcó un paso clave, ya que las mujeres que habían adquirido plenos derechos participaban activamente en las decisiones políticas del país. No obstante, como señala Bonilla (2007), las mujeres no lograron una transformación sustantiva en la política colombiana, ya que la incorporación de las mujeres al espacio público se dio sin cambios reales en los roles de género ni en su autonomía de decisión. En palabras de Luna & Villareal (2004), "*La vinculación de las mujeres al espacio público se operó sin cambios en los papeles que cumplían y sin autonomía real de decisión. No hubo transformaciones en la subordinación de género, aunque se modernizaron las instituciones*".

Durante el Frente Nacional (1958-1974), un período de grandes transformaciones políticas y sociales, las mujeres fueron vistas como un apoyo crucial para los políticos, quienes las involucraron para mejorar su caudal electoral. Sin embargo, la participación de las mujeres seguía reducida a roles sociales y voluntarios, sin acceso real a los puestos de poder. Fue durante este tiempo que el gobierno de Misael Pastrana creó la Secretaría para Asuntos de la Mujer, dependiente directamente de la presidencia de la república.

Además, en 1974 y 1978, Colombia vivió un hito histórico con la postulación de María Eugenia Rojas, Luz del Socorro Ramírez y Regina Betancourt de Liska como candidatas presidenciales, lo que marcó un avance en la participación política femenina en el país (Iregui Bohórquez, Melo Becerra, Ramírez Giraldo, & Tribín Uribe, 2021).

Medidas normativas en el plano internacional

La igualdad de género ha adquirido un reconocimiento universal, no solo como un derecho humano fundamental, sino también como un principio esencial para el progreso de sociedades más justas y equitativas. No obstante, a pesar de los avances, las mujeres siguen enfrentando brechas significativas en el ejercicio de sus derechos políticos. Como señala Camacho (2004), a pesar de que la proclamación de los derechos humanos marcó un hito en la historia, estos derechos fueron inicialmente formulados desde una perspectiva masculina, excluyendo las experiencias, necesidades y derechos específicos de las mujeres.

Los avances en la garantía de los derechos políticos de las mujeres en Colombia han sido significativamente respaldados por diversos instrumentos internacionales, tanto vinculantes como no vinculantes. Aunque los primeros esfuerzos para lograr igualdad de género se remontan al siglo XIX, fue en 1945, con la fundación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), cuando la igualdad entre mujeres y hombres se consolidó como un principio esencial para la paz y la estabilidad mundial, estableciendo una obligación para todos los Estados. Este principio fue ratificado en 1948 con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que subraya que la igualdad de género es fundamental para el progreso social y la mejora de las condiciones de vida de la humanidad.

Es por esto por lo que la Convención Interamericana sobre la Concesión de los Derechos Políticos de la Mujer de 1948, promovida por la Organización de Estados Americanos (OEA), fue un hito en el reconocimiento de los derechos políticos de las mujeres, siendo uno de los primeros acuerdos en subrayar la necesidad de otorgar a las mujeres el derecho a votar y ser elegidas en los países de América.

De manera similar, la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, adoptada en 1952, fue ratificada en Colombia en 1986 mediante la Ley 35, buscando garantizar la plena participación de las mujeres en la vida política y pública del país. A pesar de este avance, la discriminación basada en la creencia de la superioridad masculina persistió, lo que llevó a la organización de la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en México, en 1975. Posteriormente, también, a la ejecución de otras conferencias internacionales, como las de Copenhague, Nairobi y Beijing, las cuales se centraron en analizar la situación jurídica y social de las mujeres, promoviendo el empoderamiento y la integración de las mujeres en todos los aspectos del desarrollo.

Otro pilar fundamental es el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, aprobado en Colombia por medio de la Ley 74 de 1968, debido a que establece principios de igualdad y no discriminación como pilar de la vida en sociedad. Este Pacto ofrece un marco normativo más amplio que abarca no solo la política, sino también otros derechos civiles y políticos esenciales para la plena participación de las mujeres.

En este mismo sentido, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, aprobada en Colombia por medio de la Ley 51 de 1981, es una de las normas internacionales más relevantes, ya que aborda de manera directa las discriminaciones estructurales y sociales contra las mujeres, incluidas las barreras que limitan su acceso a la participación política. Asimismo, establece la obligación de los Estados de erradicar la discriminación basada en género, promoviendo la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en todos los ámbitos.

Además, la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción de 1995, que surgió de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, estableció una serie de medidas que los

gobiernos deberían adoptar para eliminar la discriminación y garantizar la participación plena de las mujeres en todos los aspectos de la vida pública y privada.

De igual manera, existen acuerdos internacionales no vinculantes que también buscan fortalecer la participación política de las mujeres. Entre estos se destacan la Carta Democrática Interamericana (OEA, 2001), la Resolución 66/130 de la ONU sobre la Participación de la Mujer en la Política (2012) y el Consenso de Quito (2007), los cuales proporcionan guías para que los Estados adopten políticas que promuevan la inclusión de las mujeres en los procesos políticos y de gobernanza. Estos compromisos internacionales han sido fundamentales para impulsar una agenda global de igualdad, favoreciendo el empoderamiento de las mujeres y promoviendo su participación en la esfera política.

Para garantizar estos avances, es esencial que los Estados adopten políticas públicas que eliminen de manera efectiva la discriminación y adopten medidas legislativas con sanciones claras contra las prácticas discriminatorias. A la par, se requiere la implementación de acciones provisionales y temporales que faciliten una igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Las conclusiones de la Cuarta Conferencia sobre la Mujer en Beijing en 1995 reafirmaron que el camino hacia la igualdad de género es un proceso largo y complejo, pero las luchas y movilizaciones de las mujeres son fundamentales para la construcción de sociedades más equitativas y democráticas, donde el acceso de las mujeres a todos los ámbitos de la vida, incluyendo la política, sea garantizado sin discriminación.

En esta misma línea, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas para la agenda 2030, incluyen un conjunto de metas globales que buscan transformar el mundo en una sociedad más justa y equitativa. En particular, el ODS número cinco se enfoca en la necesidad de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, reconociendo que el progreso social y económico no puede alcanzarse sin la plena participación de las mujeres.

Este objetivo tiene como base la premisa de que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio esencial para el desarrollo, tanto a nivel individual como colectivo. A su vez, este objetivo se conecta estrechamente con el sexto, que promueve el establecimiento de sociedades pacíficas e inclusivas, subrayando la importancia de la participación equitativa en todas las esferas de la vida social, política y económica, y resaltando la necesidad de crear sistemas que favorezcan el acceso a la justicia y el fortalecimiento de las instituciones democráticas (Barrero-Barrero & Baquero-Valdés, 2020; Verdiales López, 2020).

A través de estos objetivos, se busca no solo promover la igualdad formal, sino también abordar las desigualdades estructurales que perpetúan la exclusión de las mujeres en diversos ámbitos. El empoderamiento de las mujeres y su inclusión activa en la toma de decisiones políticas y económicas es esencial para alcanzar el desarrollo sostenible. Los esfuerzos internacionales se han centrado en instar a los Estados a que adopten políticas públicas eficaces y transformadoras que garanticen la igualdad de oportunidades y la eliminación de las barreras que históricamente han limitado el acceso de las mujeres a derechos fundamentales, como la participación en la política y la toma de decisiones (Jiménez Rodríguez, 2020; Forero-Salcedo, 2019).

Estos objetivos también reconocen la estrecha relación entre la igualdad de género, el desarrollo y la paz. Se entiende que el desarrollo social y económico solo puede lograrse cuando las mujeres tienen acceso pleno a los mismos derechos y oportunidades que los hombres, lo cual incluye la eliminación de la discriminación y violencia basada en género. Además, el fortalecimiento de la participación de las mujeres en la política no solo promueve la equidad, sino que también contribuye a sociedades más democráticas y pacíficas. De este modo, la implementación de los ODS no es simplemente una cuestión de justicia social, sino también una estrategia fundamental para alcanzar la paz y la prosperidad en el mundo (Jiménez Rodríguez, 2020; Forero-Salcedo, 2019).

En este sentido, el Estado colombiano tiene la obligación constitucional de fomentar una sociedad inclusiva, en la que las mujeres puedan ejercer sus derechos en igualdad de condiciones y acceder plenamente a espacios de decisión. Esto no solo implica una participación nominal, sino la creación de condiciones efectivas que permitan a las mujeres superar las barreras que históricamente han limitado su acceso a la vida pública y política.

Medidas normativas en el plano nacional

La Constitución Política de Colombia establece un compromiso firme con la igualdad y la inclusión, haciendo énfasis en la participación de las mujeres en todos los ámbitos, especialmente en el político. Desde sus primeros artículos, se define como propósito fundamental del Estado garantizar los derechos de todos sus ciudadanos (art. 2), asegurando condiciones que favorezcan el respeto a la dignidad humana y la participación efectiva en la vida pública. En esta línea, la Constitución reconoce y protege el derecho a la

igualdad, sin distinción alguna (art. 13), promoviendo políticas para eliminar cualquier forma de discriminación que afecte a personas en situaciones vulnerables, entre las cuales las mujeres suelen verse particularmente afectadas debido a desigualdades estructurales de género.

Es así como, el reconocimiento de la diversidad y la equidad en la sociedad también se reafirma al exigir al Estado que proteja y garantice el derecho de todos los ciudadanos a participar en el poder político (art. 40). Este derecho es especialmente importante para las mujeres, ya que su inclusión en la toma de decisiones públicas y su representación en el poder contribuyen a una democracia verdaderamente participativa y equitativa. La Constitución también otorga especial atención a la igualdad entre mujeres y hombres, comprometiéndose a asegurar condiciones que promuevan la participación de las mujeres y protejan sus derechos en contextos específicos como el embarazo y la maternidad (art. 43).

Cumplir con los principios constitucionales supone un compromiso con la implementación de políticas que aseguren la presencia de las mujeres en puestos de liderazgo y en la definición de políticas públicas, fortaleciendo así una democracia que refleje las aspiraciones y necesidades de toda la población, promoviendo una sociedad verdaderamente justa e inclusiva.

El Desafío de la Paridad de Género

El concepto de paridad ha ganado relevancia como una herramienta esencial para asegurar una distribución equitativa del poder político entre hombres y mujeres. La paridad no solo afecta la representación electoral, sino que implica una reconfiguración profunda de

la democracia, buscando garantizar que tanto hombres como mujeres puedan ejercer sus derechos políticos en igualdad de condiciones (Rodríguez & Arciniegas, sf.).

Según la X Conferencia Regional sobre la Mujer en América Latina y el Caribe (2007): *"La paridad es una nueva concepción del sistema democrático que busca enriquecer la democracia representativa, posibilitando que las mujeres accedan a la universalidad de los derechos políticos, que originalmente fue prometida para todos, sin distinción de género".* Este concepto aboga por un modelo democrático que no se limite a la implementación de cuotas de género, sino que promueva un cambio estructural hacia una verdadera igualdad sustantiva.

En Colombia, a medida que avanzaba el siglo XXI, las reformas normativas reflejaron un cambio hacia una mayor inclusión de las mujeres en los espacios de toma de decisiones. La Ley 581 de 2000, conocida como la "Ley de Cuotas", marcó un hito significativo, ya que estableció un porcentaje mínimo del 30% de participación femenina en cargos públicos con poder decisional. Esto supuso un avance significativo en la participación de las mujeres en el sector público y en la toma de decisiones. Sin embargo, como han señalado Cuenca Echeverry y Moreno León (2023), aunque las cuotas y sistemas electorales proporcionales favorecen el acceso de las mujeres al ámbito legislativo, no garantizan un cambio real en el poder político, que sigue siendo en gran medida dominado por hombres.

La creación de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer en 1999, a través del Decreto 1182, también constituyó un avance, ya que reestructuró la administración pública para promover específicamente la equidad de género en las decisiones políticas. Este esfuerzo continuó con la Ley 1009 de 2006, que instituyó el

Observatorio de Asuntos de Género para monitorear los avances hacia la equidad en distintos ámbitos, incluyendo la política.

Un área destacada fue la inclusión de mujeres en el gabinete ministerial. En gobiernos recientes, el número de ministras ha ido aumentando progresivamente: el gobierno de Andrés Pastrana (1998-2002) tuvo cuatro ministras; en el de Álvaro Uribe Vélez (2002-2010), seis de trece ministros fueron mujeres; en el gobierno de Juan Manuel Santos (2010-2018), 17 de 65 ministros fueron mujeres. Un hito fue alcanzado en el primer gabinete del gobierno de Iván Duque en 2018, donde las ministras representaron el 50% de la totalidad, un logro reconocido a nivel mundial. Según Phumzile Mlambo-Ngcuka (2019), solo once países habían logrado paridad en sus gabinetes, lo que subraya la singularidad del avance en Colombia.

En el ámbito electoral, la Ley 1475 de 2011 fue crucial, ya que estableció que en las listas de candidatos para cuerpos colegiados debía haber al menos un 30% de representación de uno de los géneros. Esto promovió una mayor competencia electoral, permitiendo que las mujeres estuvieran más presentes en las campañas políticas.

Recientemente, la Ley 1981 de 2019 estableció la Comisión para la Equidad de la Mujer en los Consejos y Asambleas, con el objetivo de promover la participación política femenina. Este avance es parte de los compromisos de Colombia en el marco del programa "Por un planeta 50/50 en el 2030" de ONU Mujeres, que busca aumentar la participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas, económicas y sociales.

A pesar de estos avances normativos, la participación política de las mujeres aún enfrenta retos significativos. Obstáculos como la discriminación, la falta de presupuesto

para las candidatas, la exclusión de las principales estructuras partidarias y la resistencia interna de algunas mujeres a participar siguen presentes. Así, aunque las reformas han sido un paso crucial hacia la igualdad de género en la política, la brecha sigue siendo considerable y se requiere continuar trabajando en políticas y medidas que faciliten la participación equitativa de las mujeres en la toma de decisiones políticas en Colombia.

Lo anterior ha sido fruto del proceso de transversalización de género, el cual ha traído a los Estados la necesidad de repensarse las políticas públicas con el fin de crear un ambiente de inclusión que disminuya las brechas de género (Bergallo, Magnelli, & Cerra, 2022). Para esto, se han creado diversos mecanismos que buscan, a partir del reconocimiento de la importancia de las mujeres en el desarrollo de los países, incentivar la destrucción de las barreras de discriminación contra las mujeres.

Para esto, en palabras de Paradas (2018) se han implementado estrategias orientadas a (i) la transformación de los sistemas jurídicos a través de reformas normativas que garanticen la igualdad de oportunidades, (ii) generación de medidas de acción positiva y de discriminación positiva enfocadas en beneficiar a las mujeres a través de sistemas de cuotas, (iii) la seguranza de participación de las mujeres en la toma de decisiones en todas las esferas del poder, (iv) a la sensibilización de los presupuestos al incluir proyectos destinados específicamente a las mujeres, entre otros.

Los conceptos de género en las estructuras burocráticas suelen estar especialmente sujetos a manipulaciones y usos que pueden desviarse de su propósito original, lo que convierte su monitoreo en una prioridad esencial (Clisby & Enderstein, 2017). Dado este riesgo, se hace evidente la necesidad de que las administraciones públicas aumenten la

inclusión de mujeres y profesionales especializados en estudios de género en posiciones estratégicas y de decisión dentro del gobierno.

Diversos estudios han encontrado que los países con una mayor proporción de mujeres en cargos de liderazgo —lo cual suele estar asociado con sistemas democráticos más desarrollados y participativos— tienden a mostrar un compromiso más sólido con la implementación de políticas de transversalización de género. Esta correlación sugiere que la presencia femenina no solo contribuye a una representación más equitativa, sino que también influye positivamente en la adopción de enfoques de género en las políticas públicas, promoviendo una gestión administrativa sensible a la equidad de género y a la inclusión social (True & Mintrom, 2001; Squires, 2005).

Los sistemas jurídicos deben propender al cambio en pro de incluir a las mujeres en cada esfera de la vida en sociedad, solo en esta medida cambiará la lógica de dominación masculina que nos permea en la actualidad (Paradas, 2018). Esta inclusión no debe obedecer a quedarse en una simple enunciación de derechos o prerrogativas, sino que debe responder a una transformación que permita la participación de las mujeres en los espacios de decisión en los que se diseñan, crean, implementan y evalúan las normas.

Como se abordó hasta ahora, en el Estado colombiano se ha generado una variedad de cambios normativos que propenden por la inclusión de las mujeres en la política y estas permiten, precisamente, que se desarrolle el enfoque transversal de género. No obstante, el reconocimiento de derechos y la creación de mecanismos de acción positiva "resultan insuficientes cuando no se acompañan de otras medidas que permitan al Estado dotarse de herramientas y recursos para cumplir con las disposiciones normativas" (Paredes, 2018, p. 118).

Capítulo 2

Acceso de Mujeres a Cargos de Elección Popular: Concejo de Santiago de Cali (2011-2024)

El segundo capítulo de esta investigación se adentra en un análisis más específico de la representación política femenina en Colombia, enfocándose particularmente en el Concejo de Santiago de Cali, desde el año 2011 hasta la fecha. A través de un examen de los resultados electorales y los procesos políticos locales, este capítulo busca identificar las tendencias y patrones que han caracterizado la presencia de las mujeres en el concejo municipal, con especial atención a las elecciones y el desempeño de las candidatas a lo largo de los últimos años.

Para lograr este objetivo, se recopiló información sobre la conformación del Concejo de Santiago de Cali durante los periodos electorales de 2012, 2015, 2019 y 2023, utilizando los datos proporcionados por la Registraduría Nacional del Estado Civil. A partir de esta información, se elaboraron tablas con los resultados electorales de cada periodo, incluyendo los nombres completos y los partidos políticos de los concejales elegidos.

En este análisis, se revisará cuántas mujeres fueron elegidas en cada periodo electoral y se calculará la proporción de mujeres dentro del Concejo en relación con el total de curules ocupadas por concejales. Esto nos permitirá obtener una perspectiva cuantitativa sobre la representación femenina en el Concejo de Santiago de Cali y analizar las fluctuaciones y tendencias a lo largo del tiempo. La fórmula utilizada para calcular la proporción de mujeres en cada periodo electoral es la siguiente:

$$Concejo_{\,i} = \frac{\#\ de\ mujeres\ elegidas\ como\ concejalas}{Total\ de\ concejales\ elegidos}$$

En donde i es el Concejo de Santiago de Cali. Por lo tanto, la ecuación quedaría:

$$Concejo\ de\ Santiago\ de\ Cali = \frac{\#\ de\ mujeres\ elegidas\ como\ concejalas}{Total\ de\ concejales\ elegidos}$$

Este análisis permitirá identificar no solo la cantidad de mujeres electas, sino también la distribución de las curules por partido, y establecer patrones en el contexto local que nos ayudarán a comprender mejor la dinámica de la representación política femenina en la ciudad de Cali, así como los retos y oportunidades que enfrenta la participación política de las mujeres en el ámbito local.

En ese orden de ideas, se tiene que, para finales de 2011, el alcalde de Santiago de Cali era Jorge Iván Ospina, quien recientemente concluyó su segundo periodo a finales de 2023. Durante este tiempo, el presidente de Colombia era Juan Manuel Santos, quien recién había asumido la presidencia, y el tema principal de su agenda política era la paz. En el ámbito legislativo, se estaba aprobando la Ley 1475, la cual resultó ser fundamental para aumentar la participación política de las mujeres en el país. Esta ley estableció que, para elecciones de cuerpos colegiados como el Congreso, las Asambleas, el Concejo y las JAL, las listas debían tener al menos un 30% de representación de uno de los sexos, favoreciendo la inclusión femenina en la política.

En las elecciones para el Concejo de Santiago de Cali de 2011, participaron 12 partidos políticos: Partido Conservador, Partido de la U, Partido Cambio Radical, Partido Liberal, Movimiento de Inclusión y Oportunidades, Partido Verde, Alianza Social Independiente, Polo Democrático Alternativo, Partido de Integración Nacional,

Movimiento MIRA, Movimiento Afrovides y Autoridades Indígenas de Colombia. Con excepción del Movimiento Afrovides y de Autoridades Indígenas de Colombia, todos los demás partidos lograron obtener al menos una curul. Cabe señalar que, para la alcaldía de Santiago de Cali, el alcalde electo fue Rodrigo Guerrero.

Los partidos más fuertes en esta elección fueron el Partido Conservador, el Partido de la U y el Partido Cambio Radical, con cada uno obteniendo más de 60.000 votos, mientras que los demás partidos obtuvieron menos de 50.000 votos.

Tabla 1

Análisis resultados electorales locales 2011 para el periodo 2012-2015 en el Concejo de Santiago de Cali.

Fernando Alberto Tamayo Ovalle	partido conservador colombiano	14.500
John Jairo Hoyos García	partido conservador colombiano	10.552
Amparo Gutiérrez Vargas	**partido conservador colombiano**	**9.444**
Albeiro Echeverry Bustamante	partido conservador colombiano	8.488
Harvy Mosquera	partido conservador colombiano	5.958
Roy Alejandro Barreras Cortes	partido de la u	13.740
Norma Hurtado Sánchez	**partido de la u**	**10.359**
Audry María Toro Echavarría	**partido de la u**	**8.008**
José Fernando Gil Moscoso	partido de la u	7.362
Fabio Fernando Arroyave Rivas	partido cambio radical	8.719
Noralba García Moreno	**partido cambio radical**	**7.555**
Luis Enrique Gómez Gómez	partido cambio radical	6.675

María clementina Vélez Gálvez	**partido liberal colombiano**	**8.063**
Carlos Hernando Pinilla Malo	partido liberal colombiano	7.841
Carlos Hernán Rodríguez Naranjo	movimiento de inclusión y oportunidades	5.577
Danis Antonio Rentería chala	movimiento de inclusión y oportunidades	4.585
John Michel Maya Bedoya	partido verde	7.876
Oswaldo Arcos Benavides	partido alianza social independiente	10.140
Patricia Molina Beltrán	**polo democrático alternativo**	**4.094**
José Uriel Rojas Bautista	partido de integración nacional	5.671
Juan Carlos Olaya Ciro	movimiento mira	3.513

Elecciones de Autoridades Locales-Registraduría Nacional del Estado Civil 2011

Los resultados muestran que en las elecciones del Concejo de Santiago de Cali para el periodo 2012-2015, 6 mujeres fueron electas, lo que representa el 29% de las curules disponibles. Los partidos que tuvieron mayor representación femenina fueron el Partido de la U, con la mitad de sus curules ocupadas por mujeres, y el Partido Conservador, debido a su gran cantidad de votos. Es destacable también la elección de Patricia Molina por el Polo Democrático Alternativo, ya que fue una de las pocas mujeres electas de su partido. De las mujeres electas, las más votadas fueron Norma Hurtado Sánchez (Partido de la U) con 10.359 votos y Amparo Gutiérrez Vargas (Partido Conservador Colombiano) con 9.444 votos.

En las elecciones de 2015, participaron varios partidos, entre ellos el Partido Liberal, Partido de la U, Partido Cambio Radical, Partido Conservador Colombiano, Partido Alianza Verde, Movimiento MIRA, Partido Polo Democrático Alternativo, y Partido Alianza Social Independiente. En esta ocasión, tres nuevos partidos ingresaron: Centro Democrático, Opción Ciudadana, y Unión Patriótica, junto con el nuevo movimiento Alternativo Indígena y Social (MAIS). Por otro lado, dos movimientos y un partido desaparecieron: Movimiento de Inclusión y Oportunidades, Partido de Integración Nacional, Movimiento Afrovides, y Autoridades Indígenas de Colombia. Con excepción de Partido Alianza Social Independiente, Partido Opción Ciudadana, Movimiento MAIS, y Partido Unión Patriótica, todos los demás partidos obtuvieron al menos una curul.

Tabla 2

Análisis resultados electorales locales 2015 para el periodo 2016-2019 en el Concejo de Santiago de Cali.

Juan Pablo Rojas Suarez	Partido liberal colombiano	11.999
María Clementina Vélez Gálvez	**Partido liberal colombiano**	**15.893**
Carlos Hernando Pinilla Malo	Partido liberal colombiano	14.376
Oscar Javier Ortiz Cuellar	Partido liberal colombiano	12.522
Juan Manuel Chicango	Partido liberal colombiano	11.783
Tania Fernández Sánchez	**Partido de la u**	**17.172**
Audry María Toro Echavarría	**Partido de la u**	**16.559**
Henry Peláez Cifuentes	Partido de la u	11.123
Carlos Andrés Arias Rueda	Partido de la u	10.848

María Grecy Figueroa Ruiz	**Partido de la u**	**10.683**
Alexandra Hernández Cedeño	**Partido cambio radical**	**14.897**
Luis Enrique Gómez Gómez	Partido cambio radical	14.514
Carlos Hernán Rodríguez Naranjo	Partido cambio radical	14.117
Diego Sardi de Lima	Partido cambio radical	13.254
Albeiro Echeverry Bustamante	Partido conservador colombiano	14.084
Fernando Alberto Tamayo Ovalle	Partido conservador colombiano	14.074
Jacobo Nader Ceballos	Partido conservador colombiano	12.087
Horacio nelson Carvajal Hernández	Partido alianza verde	6.560
Roberto Rodríguez Zamudio	Partido centro democrático	35.957
Juan Carlos Olaya Ciro	Movimiento mira	
Patricia Molina Beltrán	**Partido polo democrático alternativo**	**5.938**

Elecciones de Autoridades Locales-Registraduría Nacional del Estado Civil 2015

Los resultados nos muestran que quedaron igual al periodo pasado (2012-2015) 6 mujeres electas para el periodo 2016-2019 del Concejo de Santiago de Cali, es decir el 29% de las curules fueron ocupadas por las siguientes mujeres: Maria Clementina Vélez Gálvez del Partido Liberal Colombiano con 15.893 votos, Tania Fernández Sánchez del Partido de la U con 17.172 votos, Audry Maria Toro Echavarría del Partido de la U con 16.559 votos, Maria Grecy Figueroa Ruiz del Partido de la U con 10.683 votos, Alexandra Hernández

Cedeño del Partido Cambio Radical con 14.897 votos y Patricia Molina Beltrán del Partido Polo Democrático Alternativo con 5.938 votos. El Partido de la U quedó con tres mujeres en el Concejo de Cali, tras el cambio de Norma Hurtado por Tania Fernández dentro del mismo partido. Por su parte, en el Partido Cambio Radical, Alexandra Hernández ingresó al Concejo, reemplazando a Noralba García.

Los principales partidos fueron el Partido de la U por tener la mitad de sus curules ocupadas por mujeres y el Partido Conservador por su cantidad de votos. Pero también es interesante la elección de Patricia Molina por el Partido Polo Democrático Alternativo. De las mujeres electas las más votadas fueron Tania Fernández del Partido de la U con 17.172 votos, Audry María toro Echavarría del Partido de la U con 16.559 votos y María Clementina Vélez Gálvez del Parito Liberal Colombiano con 15.893 votos. Hay que tener en cuenta que las dos con mayor votación pertenecen a un mismo grupo político, pero con capitales separados. Además, forman parte de un partido con una fuerte presencia en el Valle del Cauca, liderado por varias mujeres, entre ellas Dilian Francisca Toro, quien recientemente ganó la Gobernación del Valle del Cauca. Es probable que el aumento de curules del Partido de la U en el Concejo de Cali se deba al impulso que obtuvo el partido con la llegada de Toro a la gobernación. La tercera persona más votada en este contexto fue María Clementina Vélez.

El Partido Liberal, Partido de la U, Partido Alianza verde, Partido Conservador Colombiano, Partido Cambio Radical, Centro Democrático, Partido Polo Democrático Alternativo, Partido Político MIRA, Movimiento Alternativo Indígena y Social “MAIS”. Ingresan cuatro nuevos partidos y una Coalición: Partido Colombia Renaciente, Partido Colombia Justa Libres y Coalición Convergencia Humana, Partido Alianza Social

Independiente ASI, Partido ADA. Y salen dos: Opción Ciudadana y Unión Patriótica. Y sale un partido, Partido Alianza Social Independiente. Cada partido con a excepción de Partido Político MIRA, Coalición Convergencia Humana, Partido Alianza Social Independiente ASI, Movimiento Alternativo Indígena y Social "MAIS" y el Partido ADA obtuvieron al menos una curul. Para la alcaldía, el alcalde electo fue Jorge Iván Ospina su segundo periodo como Alcalde de Cali y la Gobernadora del Valle del Cauca quedaría Clara Luz Roldán.

Los partidos más fuertes de esta elección fueron el partido liberal, que a pesar de que perdió una curul fue la lista más votada con 111.389 votos. El partido de la u (perdió una curul) sigue siendo de los más fuertes la votación por la lista fue de más de cien mil votos con cuatro curules. Cambio Radical deja de estar dentro de los tres primeros para pasar al quinto lugar, de pasar de tener cuatro curules a dos. El Partido Alianza Verde debido a la elección del alcalde de Cali para el 2020-2023 que se presentó igualmente con el Partido Verde y El Partido Conservador con tres curules manteniendo las mismas del periodo pasado, con nuevos integrantes y caras jóvenes como Juan Martin Bravo y Milton Fabián Castrillón. Los primero tres Partidos Políticos nombrados sacaron más de cien mil votos y los que le siguen obtuvieron menos de ochenta mil votos.

El Concejo de Santiago Cali para el periodo 2020-2023: el Partido Liberal obtuvo cuatro curules, el Partido de la U cuatro, el Partido Alianza Verde cuatro, el Partido Conservador tres, el Partido Cambio Radical dos, el Partido Colombia Renaciente una, Partido Centro Democrático una, Partido Colombia Justa Libres unas, Partido Polo Democrático Alternativo, Partido Político MIRA, Coalición Convergencia Humana, Partido Alianza Social Independiente, Movimiento Alternativo Indígena Y Social "MAIS" y el

Partido ADA cero curules. El Partido MIRA perdió la única curul que tenía, lo que refleja una tendencia evidente entre los partidos conservadores y de derecha, que a lo largo del tiempo han ido perdiendo curules y obteniendo menos votos. Además, quedaron fuera de la contienda electoral los partidos Opción Ciudadana y Unión Patriótica.

Tabla 3

Análisis resultados electorales locales 2019 para el periodo 2020-2023 en el Concejo de Santiago de Cali.

Diana Carolina Rojas Atehortúa	**Partido liberal colombiano**	**16.215**
Fabio Alonso Arroyave Botero	Partido liberal colombiano	16.144
Carlos Hernando Pinilla Malo	Partido liberal colombiano	15.018
Juan Pablo Rojas Suárez	Partido liberal colombiano	14.253
Audry María Toro Echavarría	**Partido de la u**	**22.574**
Tania Fernández Sánchez	**Partido de la u**	**20.544**
Henry Peláez Cifuentes	Partido de la u	14.350
Carlos Andrés Arias Rueda	Partido de la u	14.206
Terry hurtado Gómez	Partido alianza verde	16.119
Flower Enrique Rojas Torres	Partido alianza verde	13.363
María Isabel Moreno Salazar	**Partido alianza verde**	**11.185**
Fernando Alberto Tamayo Ovalle	Partido conservador	19.948
Milton Fabián Castrillón	Partido conservador	11.462
juan Martín Bravo Castaño	Partido conservador	10.255
Carlos Hernán Rodríguez Naranjo	Partido cambio radical	15.776

Alexandra Hernández Cedeño	**Partido cambio radical**	**14.843**
Harvy Mosquera	Partido Colombia renaciente	11.448
Roberto Rodríguez Zamudio	Partido centro democrático	6.133
Natalia Lasso (no preferente)	**Partido Colombia justa libres**	**33.129**
Ana Leidy Erazo Ruiz	**Partido polo democrático alternativo**	**3.639**
Roberto Ortiz (segundo puesto)	Firmes con el chontico	

Elecciones de Autoridades Locales-Registraduría Nacional del Estado Civil 2019.

Para el periodo 2020-2023, las curules ocupadas por mujeres fueron 7. Es decir, aumentó la participación de mujeres en política y su ocupación en cargo de elección popular. Para este periodo el 33% de las curules fueron ocupadas por las siguientes mujeres: Diana Carolina Rojas Atehortúa del Partido Liberal Colombiano con 16.215 votos, Audry Maria Toro Echavarría del Partido de la U con 22.574 votos, Tania Fernández Sánchez del Partido de la U con 20.544 votos, Maria Isabel Moreno Salazar Partido Alianza Verde con 11.185 votos, Alexandra Hernández Cedeño del Partido Cambio Radical con 14.843 votos. Natalia Lasso del Partido Colombia Justa Libres en lista preferente con 33.129 votos y Ana Leidy Erazo Ruiz del Partido Polo Democrático Alternativo con 3.639 votos. Sale: Maria Clementina Vélez Gálvez del Partido Liberal Colombiano, Maria Grecy Figueroa Ruiz del Partido de la U y Patricia Molina Beltrán del Partido Polo Democrático Alternativo.

Los principales partidos fueron: el Partido Verde, que aumentó tres curules del 2016 al 2020 y consiguieron Alcaldía. Por otro lado, con fuerza permanente sigue el Partido Liberal Colombiano y el Partido de la U. Partidos nuevos ingresa Colombia Justa Libres y Colombia Renaciente. Por su parte el Centro Democrático se mantiene con una curul. De las mujeres electas las más votadas fueron Audry María toro Echavarría del Partido de la U con 22.574 votos, Tania Fernández del Partido de la U con 20.544 votos y una de las nuevas participantes por el Partido Liberal, Diana Rojas, con 16.215 votos.

Según Bohórquez, Becerra, Giraldo y Uribe (2021) "Durante las últimas elecciones locales (2019), el porcentaje de candidatas a las alcaldías fue del 15,2 %, y el 12 % de los cargos de alcaldes fueron ocupados por mujeres. Por primera vez una mujer fue elegida alcaldesa de Bogotá. No obstante, estos casos no están cubierto por la ley de cuotas. Es importante anotar que en diciembre de 2020 se aprobó un aumento de la cuota de género al 50% en la conformación de listas al congreso, asambleas departamentales y concejos municipales, en donde se elijan más de 5 curules." Esto comprueba que si se ha aumentado la participación o que su tendencia es a crecer.

Por último, para las elecciones del 2023 la participación de los partidos fue la siguiente: Partido de la U, el Partido Liberal, Pacto Histórico, Partido Alianza Verde, partido Centro Democrático, Partido Cambio Radical, Partido Conservador Colombiano, Coalición Cali Nos Une (ASI,MIRA, En Marcha), Partido Colombia Renaciente, Partido Independientes, Partido La Fuerza de la Paz, Coalición NL-CJL-NFD, Partido Fuerza Ciudadana, Partido Verde Oxigeno, Partido Liga de Gobernantes, Partido Ecologista Colombiano, Partido Creemos. Salen de la contienda electoral los siguientes partido,

movimiento o coalición: Polo Democrático Alternativo, Movimiento Alternativo Indígena y Social “MAIS”, Coalición Convergencia Humana, Partido ADA.

Todos los partidos políticos obtuvieron al menos una curul exceptuando: Partido Independientes, Partido La Fuerza de la Paz, Coalición NL-CJL-NFD, Partido Fuerza Ciudadana, Partido Verde Oxigeno, Partido Liga de Gobernantes, Partido Ecologista Colombiano y Partido Creemos.

Los partidos más fuertes de esta elección retomando el primer puesto: el Partido de la U, siendo la única lista con más de cien mil votos. La siguiente lista obtuvo ochenta cinco mil votos y fue la del Partido Liberal. En estas elecciones lo extraordinario fue como el Pacto Histórico ganó 5 curules, de las cuales dos son ocupadas por mujeres. Este partido quedó dentro de las primeras cuatro fuerzas políticas del concejo de Cali. Y otro Partido por resaltar es el Centro Democrático que muy contrario al Pacto Histórico igual obtuvo una curul de más este periodo. El Pacto Histórico toma fuerza después de que se elige a Gustavo Petro como Presidente de Colombia, pues en Cali el Gobierno Nacional tuvo un apoyo importante en Cali.

Miremos como se conformó el Concejo de Santiago Cali para el periodo 2024-2027: el Partido de la U obtuvo cuatro curules, el Partido Liberal obtuvo tres, el Pacto Histórico y el Partido Alianza Verde obtuvieron tres curules, el Partido Centro Democrático y el Partido Cambio Radical dos curules, el Partido Conservador, Coalición Cali Nos Une y el Partido Colombia Renaciente una curul.

Tabla 4

Análisis resultados electorales locales 2023 para el periodo 2024-2027 en el Concejo de Santiago de Cali.

Audry María Toro Echavarría	**Partido de la u**	**19.363**
Tania Fernández Sánchez	**Partido de la u**	**18.226**
Henry Peláez Cifuentes	Partido de la u	16.853
Carlos Andrés Arias Rueda	Partido de la u	14.483
Fabio alonso Arroyave Botero	Partido liberal colombiano	18.721
Carlos Hernando Pinilla Malo	Partido liberal colombiano	16.392
Juan Pablo Rojas Suárez	Partido liberal colombiano	13.566
James Junior Agudelo Arévalo	Partido liberal colombiano	11.521
Flower Enrique Rojas Torres	Partido alianza verde	16.772
Rodrigo Salazar Sarmiento	Partido alianza verde	16.344
Carlos Ariel Patiño	Partido alianza verde	9.176
Ana Leidy Erazo Ruiz	**Pacto histórico**	**83.041**
Luis Fernando Salazar	Pacto histórico	
María del Carmen Londoño	**Pacto histórico**	
Rafael Andrés Escobar González	Partido centro democrático	11.857
Juan Felipe Murguetitio	Partido centro democrático	9.705
Édison Lucumi Lucumi	Partido cambio radical	17.043
Alexandra Hernández Cedeño	**Partido cambio radical**	**9.272**
Marlon Andrés Cubillos Borrero	Partido conservador	13.196

Édison Alberto Giraldo Hoyos	Partido Cali nos une	12.578
Daniela plaza Saldarriaga	**Partido Colombia renaciente**	**7.359**

Elecciones de Autoridades Locales-Registraduría Nacional del Estado Civil 2023

Para el periodo 2024-2027 6 de 21 curules fueron ocupadas por mujeres. Para este año el género femenino perdió un espacio en el Concejo de Cali volviendo a resultados de 8 años atrás. Para este periodo el 29% de las curules fueron ocupadas por las siguientes mujeres: Audry Maria Toro Echavarría del Partido de la U con 19.363 votos, Tania Fernández Sánchez del Partido de la U con 18.226 votos, Ana Leidy Erazo Ruiz del Pacto Histórico en lista cerrada con un total de 83.041 votos, Maria del Carmen Londoño del Pacto Histórico en lista cerrada con un total de 83.041 votos, Alexandra Hernández Cedeño del Partido Cambio Radical con 9.272 votos y Daniela Plaza Saldarriaga del Partido Colombia Renaciente con 7.359 votos. Salió Diana Rojas del Partido Liberal y entran nuevas jugadoras como Daniela Plaza. Por su parte Alexandra Hernández por Cambio Radical se mantiene estable en su curul.

Los principales partidos fue el Pacto Histórico logrando un total de curules importante y dos de tres de esas curules son ocupadas por mujeres, eso es de resaltar. Por otro lado, los partidos como el Conservador, el Liberal y el Verde ya no tienen mujeres que ocupen sus curules.

Comparación

Gráfico 1

Distribución género curules concejo Santiago de Cali 2012-2015

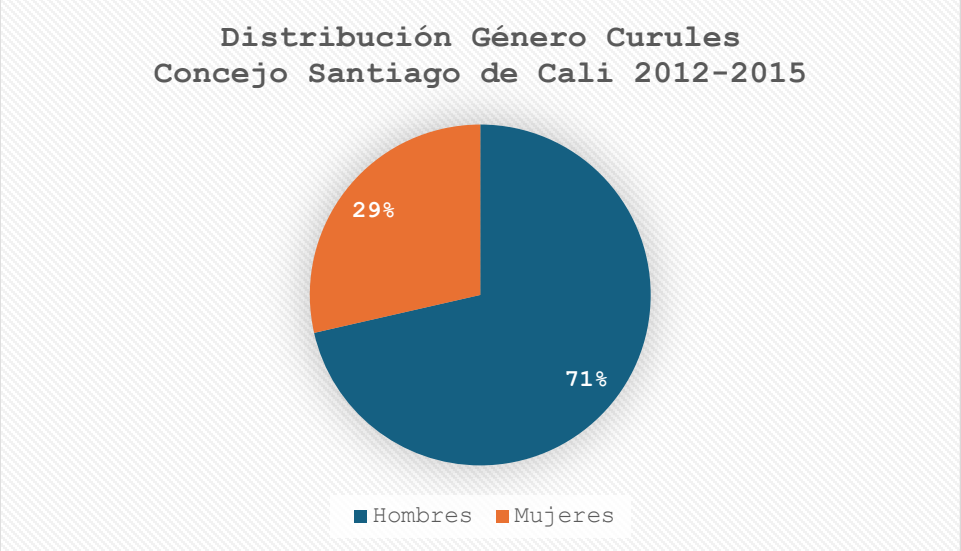


Gráfico 2

Distribución género curules concejo Santiago de Cali 2016-2019

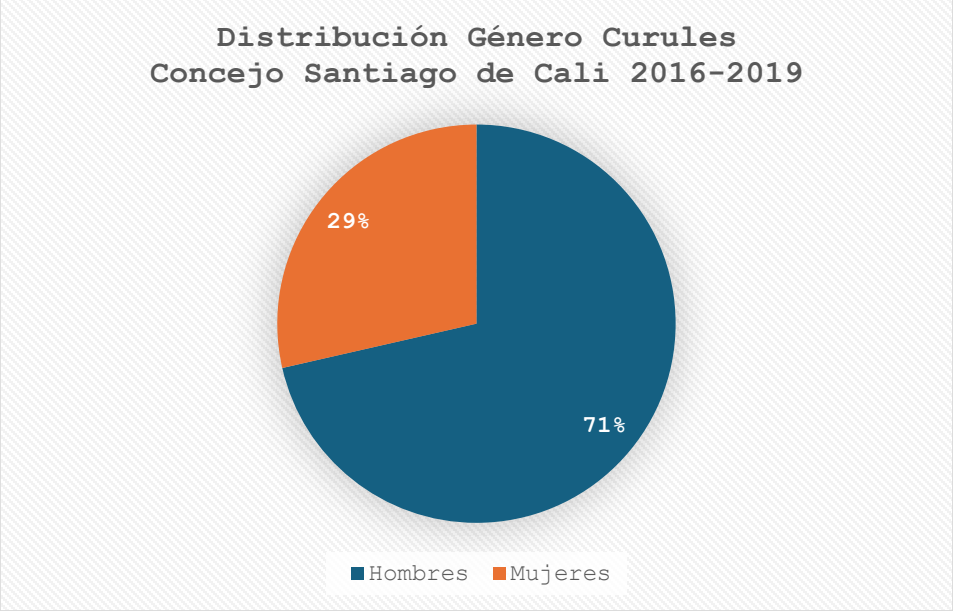


Gráfico 3

Distribución género curules concejo Santiago de Cali 2020-2023

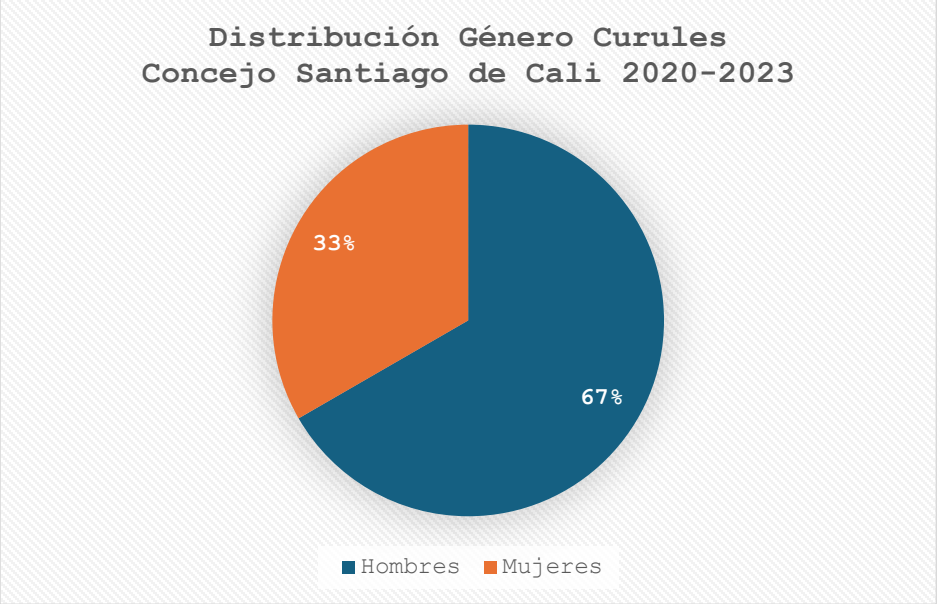
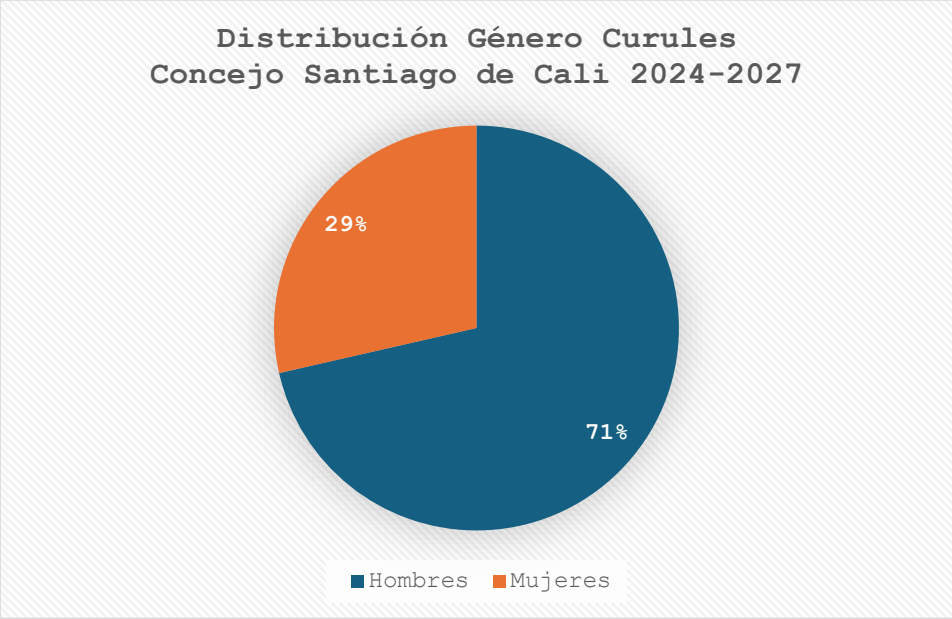


Gráfico 4

Distribución género curules concejo Santiago de Cali 2024-2027



Para los periodos 2012-2015 y 2016-2019 el porcentaje de curules ocupadas por mujeres en el Concejo de Cali fue de 29%. Hasta el 2020 en el cual aumentó a un 33%, pasando de seis a siete curules y bajando nuevamente a 6 curules para el periodo 2024-2027. Para este periodo el Partido de la U mantuvo sus dos mujeres hasta hoy, aunque en su momento llegó a tener 3 mujeres. El Partido Conservador perdió la única mujer que tenía para el 2016-2019. Para ver la variación resumida miremos la siguiente tabla:

Tabla 5

Porcentaje de curules ocupadas por mujeres Concejo de Cali.

Periodo	**% de curules ocupadas por mujeres Concejo Cali**
2012-2015	29%
2016-2019	29%
2020-2023	**33%**
2024-2027	29%

En teoría lo que se ve un intento de crecimiento debido también al esfuerzo colectivo que se viene realizando décadas atrás por aumentar la participación de las mujeres dentro de la política. Sin embargo, no ha sido suficiente pues las curules ocupadas por mujeres en el concejo de Santiago de Cali no alcanza en los últimos veinte años ni siquiera se acerca al 40%.

Para los próximos gráficos encontraremos cuantas mujeres hay por partido para cada periodo:

Gráfico 5

Distribución mujeres por partido concejo Santiago de Cali 2012-2015

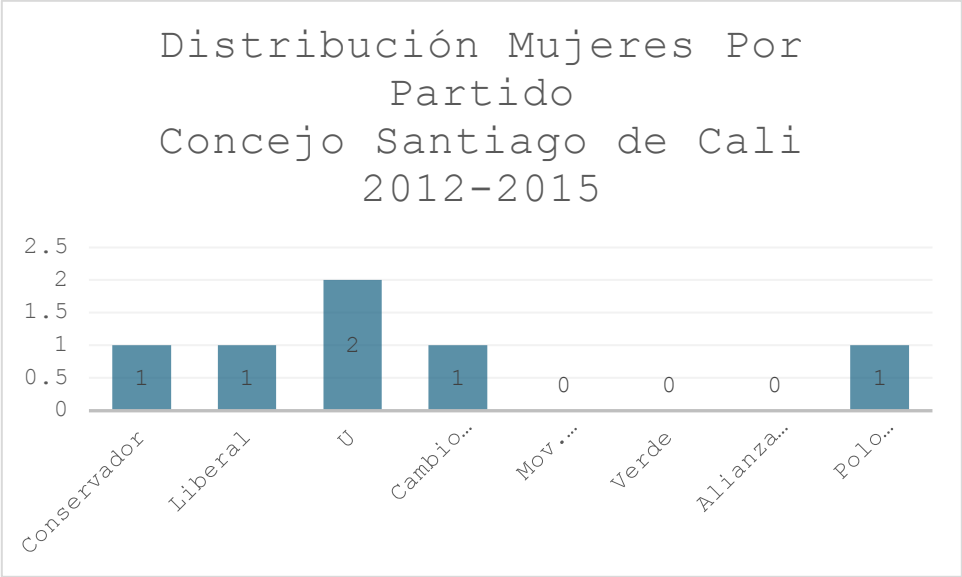


Gráfico 6

Distribución mujeres por partido concejo Santiago de Cali 2016-2019

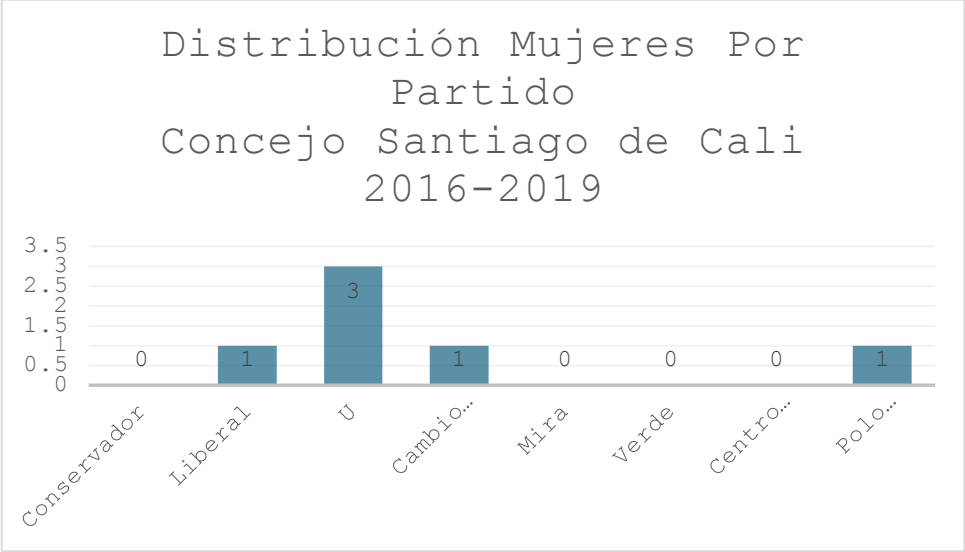


Gráfico 7

Distribución mujeres por partido concejo Santiago de Cali 2020-2023

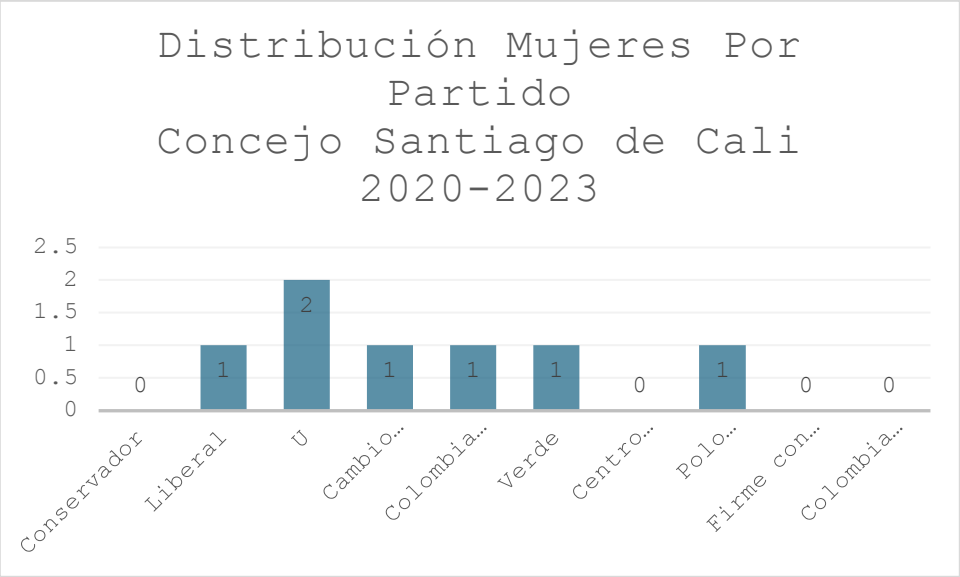
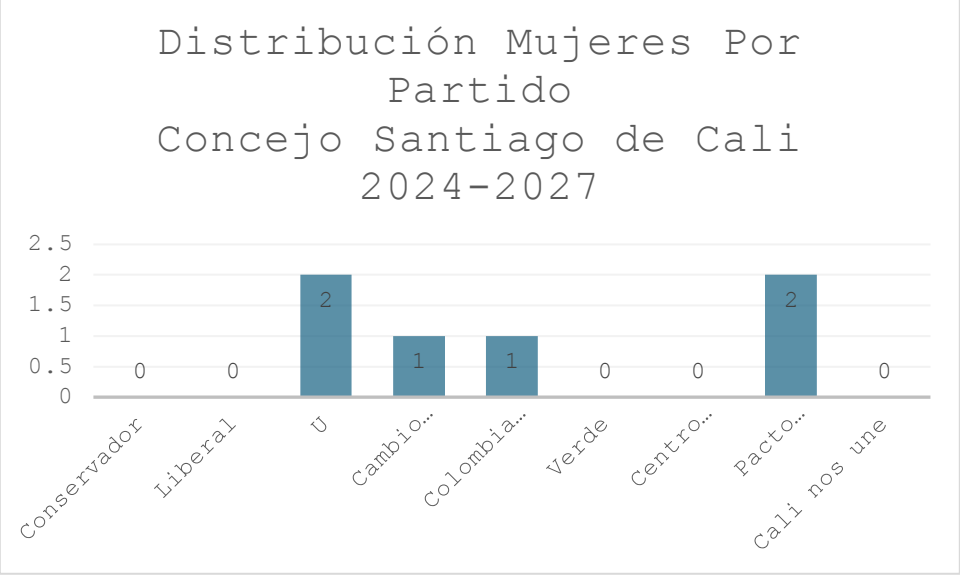


Gráfico 8

Distribución mujeres por partido concejo Santiago de Cali 2024-2027



Para el periodo del 2012-2015 el partido de la U nuevamente lleva la delantera siendo el partido que más mujeres tienen dentro del concejo, seguido por el polo democrático, conservador, liberal y cambio radical que solo tiene una mujer dentro de sus curules. Para el periodo 2016-2019 el partido de la U sigue liderándolo no solo con dos, sino con tres curules, para su momento la U obtuvo 4 curules, pero tres de ellas fueron ocupadas por mujeres, este es un gran ejemplo donde no solo las mujeres participan y tienen espacios que es lo más importante, sino que lideran el espacio que se les dio siendo la mayoría. Para este periodo el conservador perdió la curul que era ocupada por una mujer, mientras que el Polo, el Liberal y Cambio Radical las mantienen.

Para el siguiente periodo se distribuye entre más partidos y cómo se analizó previamente aumentan las mujeres dentro del concejo. El partido verde gana una curul ocupada por una mujer, hay que tener en cuenta que para el 2020 el alcalde que ganó fue Jorge Iván Ospina, por lo que el partido verde no solo metió al ruedo a una mujer dentro de sus curules, sino que además pasó de tener una a tres curules. Colombia Justa Libres entra al juego e ingresa una mujer al concejo de Cali. Aquí la U pierde una curul (ocupada por una mujer) y quedan con cuatro, dos ocupadas por hombres y dos ocupadas por mujeres. Mientras que el polo, los liberales y cambio radical mantienen sus curules ocupadas por mujeres desde el 2012.

Actualmente, en el concejo de Cali la U mantiene sus dos mujeres dentro, Colombia Renaciente mantuvo igualmente su única curul ocupada por una mujer, Cambio Radical igualmente mantiene a una mujer dentro del concejo, pero el Pacto Histórico entra con fuerza con dos curules ocupadas por mujeres. Por el contrario, el liberal, el partido verde, el

conservador y el centro democrático no tiene mujeres dentro de las curules que actualmente ocupan.

Para este grupo de gráficos, tenemos la distribución de los votos del Concejo de Santiago de Cali entre hombres y mujeres.

Gráfico 9

Porcentaje de voto mujeres concejo Santiago de Cali 2012-2015

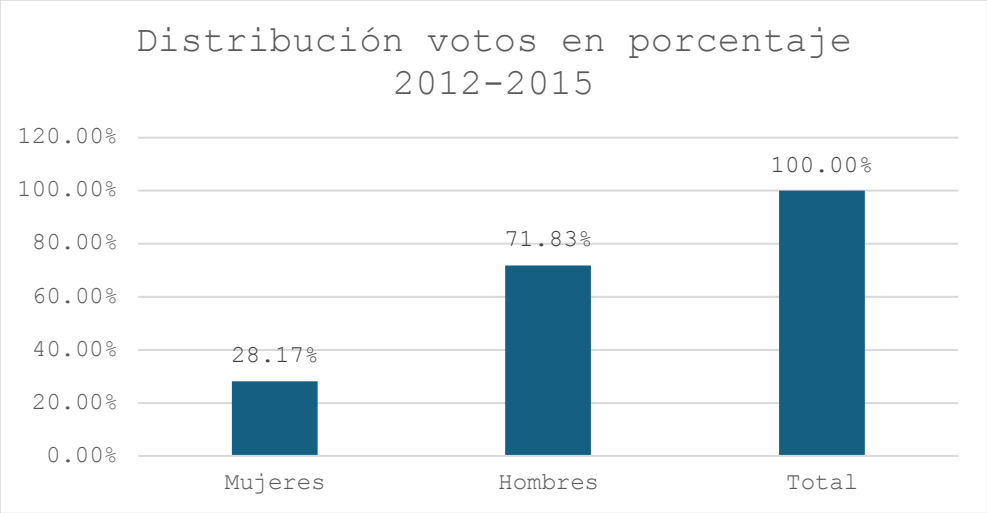


Gráfico 10

Porcentaje de voto mujeres concejo Santiago de Cali 2016-2019

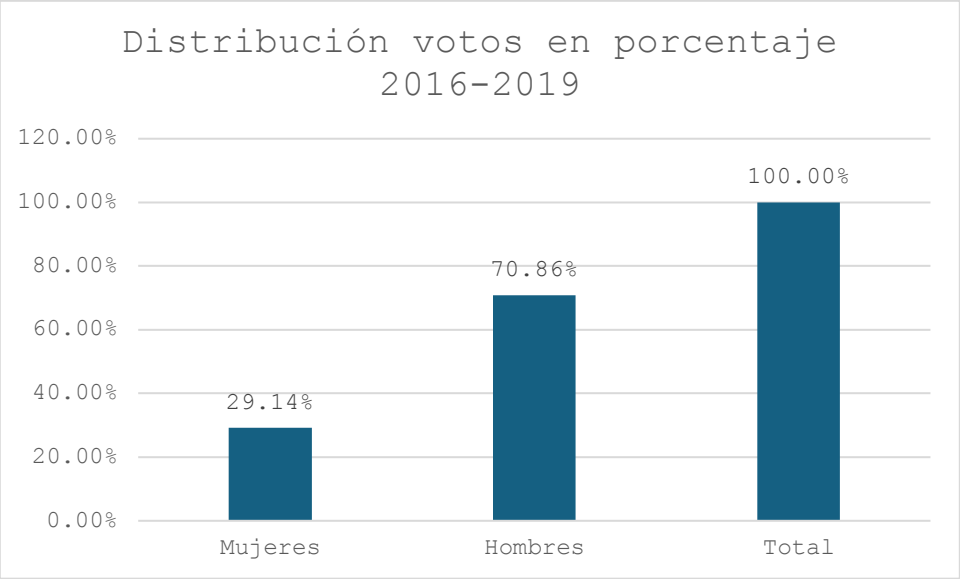


Gráfico 11

Porcentaje de voto mujeres concejo Santiago de Cali 2020-2023

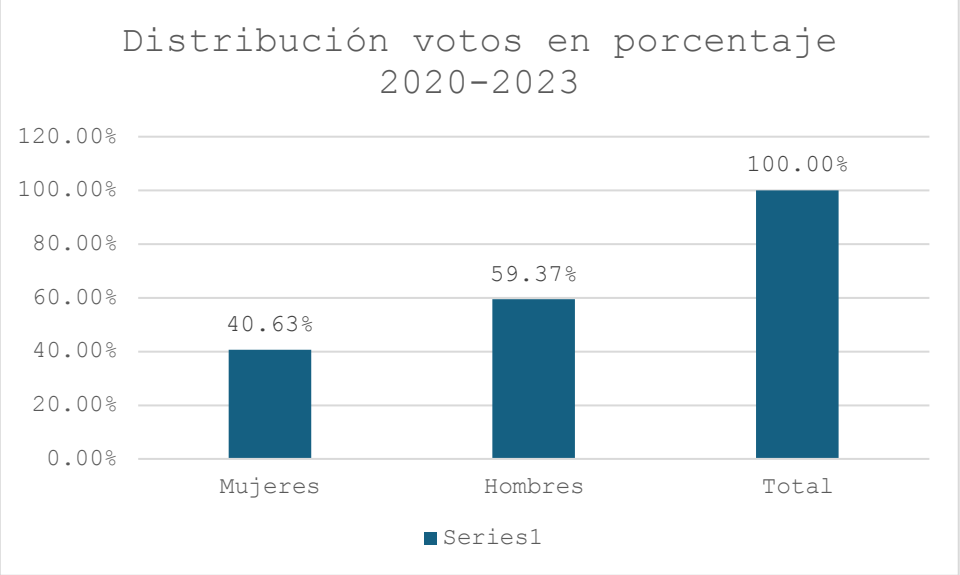
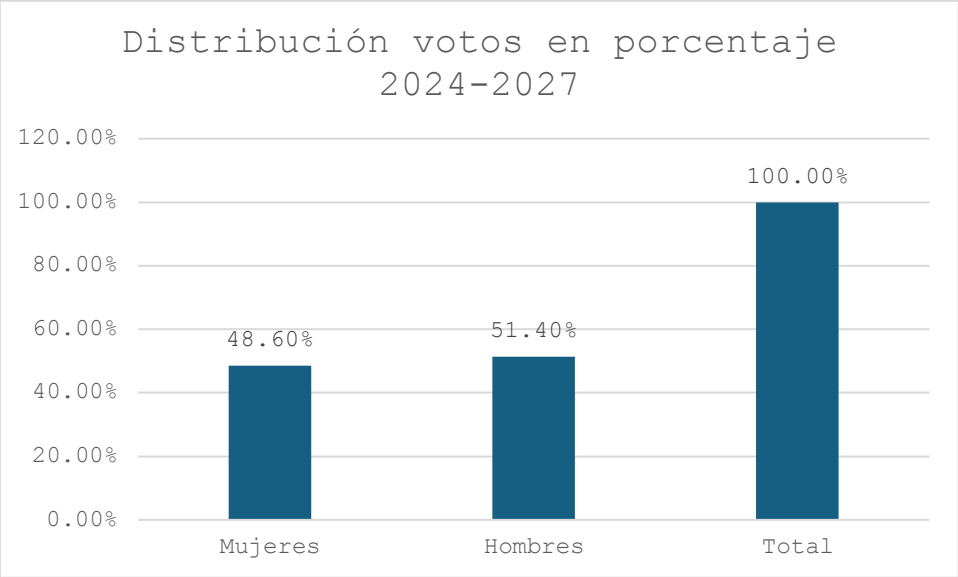


Gráfico 12

Porcentaje de voto mujeres concejo Santiago de Cali 2024-2027



Miremos el resumen del porcentaje de votos que obtuvieron las mujeres para los siguientes periodos:

Tabla 6

Porcentaje de voto mujeres concejo Santiago de Cali

Periodo	**% de votos por mujeres Concejo Cali**
2012-2015	28%
2016-2019	29%
2020-2023	40%
2024-2027	**48%**

Lo que podemos notar es que, en los últimos cuatro periodos del concejo de Cali, es decir en los últimos 16 años el voto hacia las mujeres ha tenido un notable crecimiento llegando casi al 50% de los votos. Esto es increíble, pues a pesar de que las curules ocupadas por hombres son más del 60% desde el 2012, la cantidad de votos dirigido hacia las mujeres va en un crecimiento exponencial. Para el 2012-2015 las mujeres obtuvieron el 28% de la votación y los hombres el 71%, para el último periodo (2024-2027) las mujeres llegaron a obtener el 48% y los hombres 51%.

La representación política femenina en el Concejo de Santiago de Cali ha experimentado una evolución notable en los últimos años, marcada por altibajos y avances significativos. A lo largo de los periodos electorales de 2011 a 2024, la participación de las mujeres en cargos de elección popular ha mostrado tendencias fluctuantes, pero también un progreso constante en términos de visibilidad y relevancia política. Desde 2012 hasta 2024, el porcentaje de mujeres en el concejo ha oscilado entre el 29% y el 33%, con un incremento en las elecciones de 2020, cuando las mujeres alcanzaron el 33% de las curules, el nivel más alto durante este periodo.

Este aumento ha estado relacionado con la Ley 1475 de 2011, que incentivó una mayor inclusión femenina en los cuerpos colegiados, al exigir una cuota mínima del 30% para las mujeres en las listas electorales. A pesar de estos avances, la representación femenina sigue siendo insuficiente en relación con el potencial de participación política de las mujeres en Colombia. En particular, los partidos más tradicionales, como el Partido de la U, el Partido Liberal y el Partido Conservador, han mantenido cierta estabilidad en su representación femenina, aunque la consolidación de un liderazgo político femenino en espacios de poder sigue siendo un desafío.

Es relevante destacar el impacto de los partidos emergentes, como el Pacto Histórico, que en las elecciones de 2023 logró una representación significativa, con un notable porcentaje de curules ocupadas por mujeres, lo que refleja un cambio en la dinámica política local. Sin embargo, aún se observa una concentración de poder en algunos partidos tradicionales, mientras que la presencia femenina sigue siendo una constante lucha por lograr un equilibrio más justo en la política local.

La participación electoral femenina ha crecido en términos de votos, alcanzando casi el 50% en 2024, lo que subraya el creciente apoyo y confianza del electorado en las candidatas mujeres. A pesar de este crecimiento en la aceptación de las candidaturas femeninas, el número de curules ocupadas por mujeres en el concejo de Santiago de Cali no ha logrado superar consistentemente el 33% de representación, lo que indica que el avance, aunque positivo, aún enfrenta barreras estructurales y culturales en la política local.

En conclusión, a pesar de los avances legislativos y electorales, la representación femenina en el Concejo de Santiago de Cali sigue siendo un campo de batalla donde se entrelazan las dinámicas políticas, las estrategias de los partidos y las actitudes sociales hacia el liderazgo femenino. La tendencia sugiere que, aunque las mujeres están ganando terreno, aún es necesario un mayor impulso para garantizar una participación equitativa en todos los niveles de la política, reflejando de manera más fiel la diversidad y pluralidad de la sociedad caleña.

Capítulo 3

Barreras a la Representación Política de las mujeres en Colombia: análisis cualitativo

La jurisprudencia de la Corte ha señalado que las mujeres en Colombia son un grupo que ha enfrentado discriminación sistemática, afectando su acceso y participación en diversas esferas, como la economía, la política, el trabajo y la educación (Corte Constitucional, 2015). Abordar el problema estructural que afecta a las mujeres en la política colombiana implica reconocer cómo los factores culturales, sociales, legales y económicos crean un ecosistema que perpetúa la discriminación de género (Giraldo Giraldo, Herrera Mora, & Velázquez Salgado, 2023).

Este problema estructural, entendido como un conjunto de barreras y limitaciones institucionalizadas, obstaculiza el acceso equitativo de las mujeres al poder político y reduce sus oportunidades de ascenso en comparación con los hombres. Según Quintero y Guerrero Morales (2019), "*se trata de situaciones de violencia y de exclusión de distintos ámbitos de la sociedad: el laboral, el educativo y el ámbito de participación política y toma de decisiones cotidianas*" (p. 331). Como resultado de estas dinámicas, las mujeres en Colombia se enfrentan a un panorama complejo que limita su participación y acceso a cargos de decisión.

Con el fin de aterrizar las ideas expuestas hasta hora, en este escrito se analizan las entrevistas realizadas a tres mujeres destacadas en el ámbito político, como lo son Dilian Francisca Toro, Norma Hurtado y María Fernanda Carrascal. La elección de las mujeres a entrevistar se debió a sus estudios y experiencia dentro de la política, así como su cercanía al

departamento del Valle del Cauca. En ese orden de ideas, se considera importante mencionar un poco sobre sus perfiles profesionales y las ideas generales que tienen sobre el acceso y permanencia de las mujeres en la política.

Dilian Francisca Toro, exsenadora y gobernadora del Valle del Cauca, como se abordará, ha experimentado las limitaciones impuestas por los estereotipos de género. Su experiencia resalta cómo las expectativas sociales pueden influir en la percepción de la capacidad de las mujeres para asumir roles de liderazgo. Es por esto por lo que, destaca la importancia de un cambio cultural para facilitar el acceso de las mujeres a posiciones de poder.

Por su parte, Norma Hurtado, actual senadora, ha ocupado diversos cargos en el ámbito público y ha trabajado incansablemente por los derechos de las mujeres, en la entrevista realizada comparte su visión sobre las dificultades que enfrentan las mujeres en la política debido a estructuras patriarcales arraigadas.

Finalmente, María Fernanda Carrascal, una joven política con un enfoque fresco e innovador, ofrece una perspectiva generacional sobre las barreras de entrada al ámbito político. Su relato sobre cómo ha lidiado con el machismo y la subestimación por parte de sus colegas masculinos pone de manifiesto los desafíos persistentes que enfrentan las mujeres, especialmente las más jóvenes, en un entorno dominado por normas y códigos culturales restrictivos.

Cada una de ellas, como lo evidencia sus hojas de vidas, cuentan con una trayectoria sólida y reconocida en el ámbito político, por lo que analizar el discurso que ofrecen al responder las preguntas planteadas para el desarrollo de esta investigación, aporta

perspectivas valiosas que iluminan las complejidades de la discriminación de género en este contexto, máxime si se tiene en cuenta que "*el acceso de las mujeres al liderazgo público contribuye a un entorno político más colaborativo*" (OCDE, s.f., p. 9).

En este análisis se emplean tres teorías para interpretar estas experiencias, a saber, la teoría del gusto, que explica cómo los prejuicios personales limitan las posibilidades de ascenso de las mujeres; la teoría de la discriminación estadística, que evidencia cómo los estereotipos generalizados afectan su acceso a ciertos cargos; y la teoría de la segmentación, que muestra cómo el ámbito político está estructurado de forma que relega a las mujeres a roles menos visibles o influyentes.

El análisis de estas entrevistas a la luz de las teorías mencionadas pone de manifiesto, como se evidenciará en las próximas líneas, que estas dinámicas discriminatorias no son aisladas ni circunstanciales, sino que forman parte de un sistema profundamente arraigado que dificulta el acceso equitativo de las mujeres a la política. Los prejuicios basados en "gustos" discriminatorios, la falta de apoyo en los espacios de liderazgo y las estructuras patriarcales perpetúan una tendencia restrictiva en el ámbito político. Este entorno no solo limita el crecimiento profesional de las mujeres, sino que también desincentiva a las futuras generaciones de participar en estos espacios, perpetuando la desigualdad de género.

Las entrevistas, también revelan estrategias individuales que estas mujeres han utilizado para superar los obstáculos que enfrentan. Estas estrategias y sus propuestas para transformar el panorama político en Colombia aportan insumos valiosos para entender mejor las barreras sistémicas y plantear soluciones que fomenten una participación política más inclusiva.

En ese orden de ideas, las opiniones y experiencias de estas tres mujeres son fundamentales para evidenciar la tesis de que las barreras discriminatorias en la política colombiana no solo son el resultado de actitudes individuales, sino que están profundamente enraizadas en estructuras culturales y sociales. A través de sus relatos, se ofrece una comprensión integral de las dificultades que enfrentan las mujeres en la política y de algunas estrategias que pueden implementarse para superar estas barreras.

La teoría del gusto nos ayudará a entender que, a menudo, las preferencias y prejuicios de los empleadores, compañeros y electores influyen en las oportunidades disponibles para las mujeres, afectando su representación en cargos clave. La teoría de la segmentación nos permitirá analizar la segregación de las mujeres en mercados laborales tradicionales, entre esos el político, donde su capacidad y experiencia son subestimadas, lo que perpetúa la desigualdad. Y, por último, la teoría de la discriminación estadística resalta que la resistencia a reconocer el potencial de las mujeres en política no solo es un reflejo de sesgos individuales, sino también de un sistema que históricamente ha relegado a las mujeres a posiciones de menor poder.

En ese sentido, en este capítulo se pretende ahondar en las experiencias personales y profesionales de las entrevistadas con el fin de (i) evidenciar algunas de las dificultades que han encontrado en su trayectoria política, y (ii) aportar una visión más profunda sobre algunas percepciones que pueden tener las mujeres cuando de hablar de discriminación laboral y en el ámbito político se trata. Es decir, se busca resaltar las barreras que limitan la participación efectiva de las mujeres en la política y proponer recomendaciones concretas que fomenten un entorno más equitativo y accesible.

Teoría del Gusto en la política colombiana

En el contexto colombiano, los estereotipos de género son uno de los principales problemas estructurales que dificultan que las mujeres sean percibidas como líderes capaces. La teoría del gusto en contra de la participación femenina en la política muestra cómo la aversión a tener mujeres en cargos de poder sigue siendo un obstáculo socialmente aceptado que se traduce en violencia de género, desprestigio, y desconfianza hacia las mujeres que se atreven a desafiar estos estereotipos.

La teoría del gusto, propuesta por Gary Becker (1957), sostiene que algunos individuos o grupos pueden tener "preferencias de gusto" en contra de ciertos colectivos en el ámbito laboral, lo que implica una aversión a trabajar o colaborar con personas de un grupo específico, en este caso, mujeres en política. Esto genera discriminación basada en prejuicios personales o sociales.

Dilian Francisca Toro menciona que en sus campañas políticas ha enfrentado violencia de género, ataques en redes y amenazas (pregunta 5, parte personal). Esto puede interpretarse como una manifestación de “aversión de gusto” en el sentido de Becker, donde actores externos demuestran una preferencia negativa hacia la participación política de mujeres, reflejada en agresiones simbólicas y digitales. En este sentido, conforme a la teoría del gusto, estas acciones responden a una aversión hacia las mujeres en posiciones de poder, caracterizadas por una voluntad de excluir o desincentivar su participación política (Rivera, 2013).

Estas agresiones pueden estar motivadas por la creencia de que las mujeres no deberían tener un rol predominante en la política o que su capacidad para liderar es inferior.

Esta preferencia negativa no se relaciona con la capacidad de Dilian, sino con su género, e impone una barrera basada en el gusto social hacia las mujeres en la política. Precisamente porque las mujeres son percibidas como "*débiles, emocionales, afectuosas, comprensivas, maternales, sensibles*" (García, 2014, p.72).

Las experiencias descritas por Dilian reflejan cómo el "gusto" en contra de la participación femenina se traduce en violencia política de género, que busca inhibir y sancionar su ejercicio de derechos. De esta forma lo reconoce la OCDE (s.f.) al indicar que: "*La violencia y el acoso contra las mujeres en el ámbito político siguen siendo generalizados en todo el mundo, lo que puede disuadir a las mujeres de presentarse como candidatas y de permanecer en el cargo*" (p.24).

Estas barreras no son excepcionales, sino parte de un problema estructural que afecta a muchas mujeres en el escenario político colombiano. Los ataques personales, estereotipos de género y las campañas de desprestigio son instrumentos para mantener a las mujeres fuera de roles de poder, limitando su representación y creando un ambiente hostil para su participación (OCDE, s.f.).

Por su parte, cuando Norma Hurtado aspiró a la presidencia de la Comisión Séptima de la Cámara de Representantes, se encontró con una oposición que no estaba basada en su capacidad o méritos, sino en un acuerdo entre colegas hombres para votar por otro candidato masculino. Esto ejemplifica cómo una preferencia por los hombres en cargos de liderazgo político impide que las mujeres accedan a estos roles (ONU Mujeres, s.f.), a pesar de cumplir con los requisitos y acuerdos establecidos. Aquí, la teoría del gusto muestra cómo estos prejuicios hacia las mujeres en roles de liderazgo pueden obstaculizar su avance.

Norma menciona que las mujeres en el Congreso son vistas como “intensas” en lugar de responsables o disciplinadas. Este estereotipo reduce la percepción de su trabajo a una cuestión de “personalidad” femenina más que de profesionalismo, reflejando una preferencia por no reconocer el valor del trabajo de las mujeres.

La teoría del gusto en este contexto demuestra cómo los prejuicios hacia las mujeres crean una barrera en la política, en la que las capacidades de las mujeres no se valoran en igualdad de condiciones. La preferencia por los hombres en estos espacios también lleva a que las mujeres, como Norma Hurtado, deban demostrar constantemente su competencia, mientras los hombres – probablemente – avanzan sin ese nivel de escrutinio.

En el contexto político colombiano, María Fernanda Carrascal describe un entorno que privilegia a los hombres por el "pacto de caballeros", donde las decisiones importantes, como ocupar la presidencia de una comisión, se toman en círculos masculinos. Esto refleja una preferencia cultural que desfavorece a las mujeres, ignorando su experiencia o méritos. La “avidez” por reservar ciertos espacios de poder solo para hombres muestra cómo las dinámicas políticas refuerzan barreras basadas en el gusto.

Al dar preferencia a los hombres en posiciones de liderazgo, se limita la influencia de las mujeres y se restringe su acceso a cargos visibles y de alto perfil, perpetuando una estructura de poder que minimiza su rol en la toma de decisiones y los coloca en una posición de desventaja. En este caso, el "pacto de caballeros" es evidencia de una barrera informal pero contundente.

En las tres (03) entrevista, las entrevistadas mencionan cómo la percepción social tradicional asocia la política con un ámbito masculino, lo que implica un rechazo implícito

hacia la inclusión de mujeres en estos espacios. Esta situación se refleja en su experiencia de cómo la gente del común suele cuestionar su papel como mujer en el gobierno o sus decisiones políticas, lo cual se puede interpretar como una forma de resistencia social hacia las mujeres en posiciones de poder.

Aquí la teoría del gusto se ve ejemplificada en las preferencias y prejuicios de colegas y sectores de la ciudadanía que aún no ven con buenos ojos la presencia femenina en la política, asociando a las mujeres con otros roles y minimizando sus capacidades en el ámbito político.

Teoría de la Discriminación Estadística en la política colombiana

La persistencia de estereotipos de género en la sociedad colombiana es una barrera significativa para las mujeres que desean participar en política. Estos estereotipos incluyen ideas sobre la "debilidad" femenina, la creencia de que el papel principal de las mujeres es en el hogar o el cuidado familiar y la percepción de que son menos capaces de tomar decisiones complejas.

La teoría de la discriminación estadística, desarrollada por Kenneth Arrow (1973) y Edmund Phelps (1972), propone que las decisiones se basan en estereotipos estadísticos, ya que "*se basan en las características promedio del grupo al que pertenece y no atienden a sus características individuales*" (Del Cerro Calderón, 2016, p. 7). Los empleadores pueden asumir que un grupo en particular (como las mujeres) en promedio no cumple con ciertos atributos y, por tanto, les impiden el acceso o los discriminan en ciertos roles.

La teoría de la discriminación estadística sugiere que las personas pueden ser juzgadas en función de características asociadas a su grupo social, como el género, basándose en estadísticas o estereotipos en lugar de sus cualidades individuales (Arrow, 1973). En el ámbito político, esto implica que las mujeres pueden ser percibidas como menos capaces de cumplir ciertos roles debido a su género, sobre todo en temas asociados con la familia o la vida personal.

Dilian menciona que, cuando estaba embarazada en su primera candidatura para la gobernación, algunos electores asumieron que su capacidad para gobernar estaría limitada debido a su rol de madre (pregunta 4, parte conceptual). Esta percepción no está fundamentada en su habilidad para liderar, sino en el estereotipo de que la maternidad afecta la disposición y el tiempo de una mujer para cumplir con sus funciones.

En Colombia, como en muchas partes del mundo, persiste la idea de que las responsabilidades familiares restan tiempo y energía a las mujeres, lo que afecta sus oportunidades laborales y políticas. Este estereotipo se utiliza como una medida estadística y no reconoce las habilidades individuales. En ese sentido, "*tratar a las mujeres en función de generalizaciones restrictivas en lugar de sus necesidades, capacidades y circunstancias individuales, les niega sus derechos humanos y libertades fundamentales*" (Cook & Cusack, 2010, p. 2).

La maternidad es vista como una "debilidad" que puede interferir en el cumplimiento de las obligaciones laborales y políticas, mientras que la paternidad no suele ser juzgada de la misma manera en hombres. En la política colombiana, las mujeres suelen enfrentar preguntas y dudas sobre su compromiso y disponibilidad, especialmente si son madres, lo

cual limita su credibilidad ante los votantes y reduce sus posibilidades de ser elegidas para cargos altos.

Lo anterior es abordado por la OCDE (s.f.), al indicar que:

> En muchas ocasiones, a las mujeres les resulta difícil compaginar las responsabilidades familiares con el trabajo, lo que supone un obstáculo para entrar a vida pública, ya que hacer campaña requiere mucho tiempo y flexibilidad. También se convierte en una dificultad para las mujeres que son elegidas para cargos de elección popular, ya que a menudo siguen siendo responsables de la mayor parte del trabajo doméstico no remunerado, sin embargo, suelen recibir un apoyo limitado o nulo a este respecto por parte de los parlamentos o de los órganos electos locales, que a menudo siguen siendo insensibles a las necesidades de las mujeres miembros. Además, los actos políticos suelen prolongarse hasta altas horas de la noche, lo que disuade a las mujeres con hijos pequeños de participar en ellos. (p.26)

En esta misma línea, Norma Hurtado menciona que a las mujeres en la política se les asocian temas sociales y no económicos, como si estos últimos fueran un dominio exclusivamente masculino. Esto se alinea con la discriminación estadística, donde la expectativa general es que los hombres son más aptos en áreas técnicas, mientras que las mujeres son vistas como más adecuadas para tratar temas sociales.

De acuerdo con lo esbozado por Norma Hurtado, se podría afirmar que la discriminación estadística ocurre cuando existen estereotipos de género que tienden a ver a las mujeres como menos competentes en temas “serios” (como economía o infraestructura) y, tal vez, más competentes en áreas “suaves” (como servicios sociales o educación).

Este tipo de discriminación en la política se traduce en un proceso de socialización en el cual se refuerzan estereotipos de género sobre los roles de las mujeres y los hombres en la política. Al imponer estas generalizaciones, las mujeres se ven obligadas a demostrar constantemente que sus capacidades van más allá de los estereotipos, enfrentándose a barreras para acceder a posiciones de alto nivel donde se toman decisiones importantes y en las que podrían demostrar su conocimiento.

Por otra parte, María Fernanda Carrascal menciona que los políticos y periodistas a menudo suponen que las mujeres jóvenes en política no tienen "nada que decir". Estos prejuicios simplifican la experiencia femenina en política y asumen que el conocimiento o el éxito de las mujeres en este campo es inferior o derivado de favores. En este sentido, sugiere que las mujeres enfrentan prejuicios que tienden a reducir sus habilidades o competencia en comparación con sus colegas hombres.

Esta teoría sugiere que, en contextos de contratación o promoción, se generalizan características supuestas a un grupo (por ejemplo, que las mujeres jóvenes son menos experimentadas o capaces) en lugar de evaluar a cada persona individualmente (Del Cerro Calderón, 2016). A menudo, por ser una mujer, se le percibe como alguien que ha llegado a la política "por regalo" o por favores, ignorando su experiencia y trayectoria profesional en la creación de movimientos y campañas significativas. Esto representa una visión estereotipada que subestima la capacidad de las mujeres en política, basándose en prejuicios de género en lugar de en méritos individuales.

Este tipo de prejuicio reduce sus oportunidades y afecta su credibilidad en espacios políticos. En el caso de María Fernanda Carrascal, esta discriminación no solo la margina,

sino que también cuestiona sus logros, dificultando el reconocimiento de su valía en el ámbito público.

Las narraciones realizadas por las entrevistadas, nos lleva a decir que es común que se perciba a las mujeres como menos preparadas o con habilidades inferiores, basándose en prejuicios estadísticos generalizados. Las entrevistas destacan la diferencia en cómo se juzga la competencia de las mujeres comparada con la de los hombres, esperando que las mujeres demuestren más preparación o capacidades excepcionales para poder justificar sus posiciones.

Se evidencia en las entrevistadas la necesidad de "demostrar más" que sus contrapartes masculinas, lo cual es indicativo de cómo las mujeres deben superar una "carga de la prueba" extra debido a estos sesgos estadísticos.

Teoría de la Segmentación en la política colombiana

La teoría de la segmentación plantea que el mercado laboral se divide en segmentos, o grupos, que ofrecen distintas oportunidades, condiciones y beneficios, donde generalmente los hombres ocupan los segmentos de mejor calidad (Doeringer y Piore, 1971). Las mujeres suelen encontrarse en posiciones menos remuneradas y con menores posibilidades de crecimiento, debido a barreras estructurales.

En esta tesis se parte de la hipótesis de que la política sigue siendo un ámbito dominado por hombres, donde las estructuras y prácticas limitan el acceso de las mujeres. Las normas culturales, la falta de apoyo financiero y las redes de poder establecidas

históricamente por hombres, refuerzan este sistema segmentado en el que a las mujeres les resulta más difícil escalar hacia posiciones de poder.

Dilian, en sus respuestas sobre la participación femenina en el ámbito público y electoral (preguntas 1 y 2, parte conceptual), menciona que, aunque ha habido avances, las mujeres todavía están subrepresentadas en cargos de alto nivel, tanto en la rama legislativa, como en la ejecutiva. Este hecho es evidente al comparar la proporción de mujeres con la de hombres en posiciones directivas o en cargos de elección popular.

En la entrevista, Dilian destaca la necesidad de generar estrategias de financiación para las campañas políticas de las mujeres. En un entorno en el que las campañas requieren de fuertes respaldos financieros, las mujeres se ven en desventaja al no contar con los mismos niveles de acceso a recursos que los hombres, quienes a menudo pertenecen a redes de poder masculinizado y exclusivas. Esto lleva a una segmentación de los recursos y oportunidades políticas en los que las mujeres quedan limitadas en sus aspiraciones de liderar, ya que no pueden sostener campañas competitivas. La falta de acceso a financiamiento y redes de apoyo que permitan a las mujeres competir en igualdad de condiciones.

El hecho de que las mujeres sigan luchando por representación en la política y en cargos altos refleja esta segmentación. El acceso limitado a recursos financieros para sus campañas y la escasa representación de mujeres en posiciones de decisión son barreras que mantienen a las mujeres en un "segmento secundario" dentro del mercado laboral político colombiano.

Por su parte, Norma Hurtado identifica ciertas barreras no solo en términos de oportunidad, sino también por las expectativas y limitaciones impuestas sobre las mujeres en

el ámbito familiar. La carga emocional y logística de mantener un hogar limita su capacidad de dedicarse plenamente a las extensas jornadas políticas que muchos hombres pueden sostener sin asumir responsabilidades domésticas.

Esto refleja la vigencia de roles de género que tienden a valorar la productividad política masculina en detrimento de la femenina, limitando la carrera de muchas mujeres, principalmente si se tiene en cuenta que este tipo de pensamiento "*no sólo a la percepción que los votantes tienen de las mujeres, sino también a la de los partidos políticos, que son los encargados de proponer candidatos a los cargos de elección popular, lo que dificulta la entrada de las mujeres en la política*" (OCDE, s.f., p. 23)

Sobre la base de lo anterior, Norma Hurtado enfatiza la importancia de una paridad efectiva (50/50) en la representación política, que no solo debe reflejarse en números, sino en apoyo estructural y logístico para las candidatas. Ella considera que las mujeres necesitan soporte financiero, seguridad y respaldo partidista para lograr una participación democrática justa.

La segmentación en política, impulsada por prejuicios y estructuras partidistas que favorecen a los hombres, reduce las oportunidades de desarrollo de las mujeres en el sector. Aunque el Partido al que pertenece Norma Hurtado, ofrece apoyo a mujeres, la segmentación en el mercado laboral general y en la política aún restringe el avance de muchas mujeres hacia posiciones de alto nivel, creando un círculo de representación limitada y falta de liderazgo femenino.

En este mismo sentido, María Fernanda Carrascal destaca que, aunque existen leyes para promover la inclusión, en la práctica las mujeres son relegadas a posiciones menos

visibles o de menor autoridad. Las listas electorales, por ejemplo, a menudo sitúan a las mujeres en lugares menos competitivos, limitando su acceso efectivo a cargos de decisión y poder. Esta segmentación en el acceso y representación muestra cómo las mujeres, aun cuando están presentes en la política, no siempre están en roles donde pueden influir con autoridad.

Esta discriminación se presenta de manera sutil, a través de la duda constante sobre sus decisiones y capacidades, y de manera más abierta en los espacios de toma de decisiones donde, a menudo, las mujeres son subestimadas. Esto conlleva a que exista la percepción de que las políticas de equidad son meras formalidades, y no un verdadero compromiso por cambiar las estructuras de poder, es un tema recurrente en su discurso.

Abordaje de las barreras

Colombia, como signataria de varios tratados internacionales de derechos humanos, incluyendo la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), tiene la obligación de garantizar la igualdad de derechos entre hombres y mujeres en todos los ámbitos, incluido el político.

La CEDAW establece que los Estados deben adoptar todas las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra las mujeres y asegurar su plena participación en la vida política y pública. Sin embargo, las experiencias de Toro, Hurtado y Carrascal evidencian que, a pesar de la existencia de estos compromisos internacionales, las barreras estructurales y culturales persisten, limitando la capacidad de las mujeres para participar plenamente en la política (OCDE, s.f.).

Estas realidades no solo son inaceptables desde una perspectiva de derechos humanos, sino que también contradicen los compromisos internacionales que el país ha asumido para garantizar la igualdad. Para transformar esta situación, es fundamental que se implementen políticas efectivas que no solo promuevan la inclusión de mujeres en listas electorales, sino que también apoyen su acceso a espacios de decisión y liderazgo reales.

La violencia política de género en Colombia representa un obstáculo estructural que desincentiva la participación femenina (Consejo Nacional Electoral, Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales, & ONU Mujeres, 2020). Durante su carrera política, Toro sufrió ataques sistemáticos, amenazas y campañas de desprestigio mediante el uso de inteligencia artificial y redes sociales. Estos ataques no solo buscan desacreditarla en lo personal, sino que también se dirigen a socavar la credibilidad de las mujeres en general como líderes políticas.

La violencia política de género no solo desmotiva a las actuales líderes femeninas, sino que también impone un alto costo emocional y personal, alejando a posibles futuras candidatas y restringiendo aún más la diversidad y el equilibrio en la representación política.

En el caso de la política colombiana, las posiciones de liderazgo tienden a estar segregadas, con un acceso restringido para las mujeres. Las entrevistadas destacan cómo las mujeres, si bien pueden participar en política, enfrentan barreras estructurales que les limitan el ascenso a cargos de alto poder. A pesar de sus logros, han observado que se ha tratado de limitar sus oportunidades a ciertos ámbitos y que la lucha por avanzar en política es constante y mucho más compleja para las mujeres.

Las experiencias compartidas por estas tres líderes evidencian una realidad sistemática en la política colombiana: la subrepresentación y la discriminación hacia las mujeres. Todas coinciden en que, a pesar de que han logrado avances en sus carreras, la sensación de tener que demostrar constantemente su valía persiste, y que su presencia en la política está condicionada por estereotipos de género que limitan sus oportunidades.

Además, estas barreras están íntimamente ligadas a un contexto cultural que sigue relegando a las mujeres a espacios secundarios, donde se les considera menos competentes o se les niega el acceso a posiciones influyentes. Es decir, hace que las mujeres estén expuestas a "estructuras sociales de opresión, subordinación y dominación" (Ronconi, 2018, p. 124) fruto del entorno social colombiano. La falta de políticas efectivas que promuevan la paridad y el reconocimiento de la diversidad de capacidades en el liderazgo político refuerzan este ciclo de discriminación.

La existencia de normas (entendidas como leyes, decretos, ordenanzas, etc) no garantiza por sí mismas el cambio social; la discriminación estructural sigue manteniendo a las mujeres en una situación de desventaja. Esta falta de efectividad en las políticas de equidad es un reflejo de cómo las instituciones no han podido, hasta ahora, resolver los problemas de discriminación de género en el ámbito político.

Este análisis evidencia que, aunque se han dado pasos importantes, los obstáculos continúan siendo profundos y reflejan una resistencia arraigada en actitudes de género, prejuicios y en una organización laboral políticamente segmentada que prioriza a los hombres en roles de decisión y liderazgo. Cada uno de estos puntos muestra cómo la discriminación en la política para las mujeres en Colombia no solo es producto de actitudes individuales, sino de estructuras y estigmas profundamente arraigados.

Para avanzar hacia un entorno más equitativo, es fundamental visibilizar estas experiencias y promover políticas que no solo garantizan la inclusión de mujeres en las listas electorales, sino que también aseguren que estas tengan la oportunidad de acceder a roles de liderazgo reales y significativos en la toma de decisiones.

La lucha por la igualdad de género en la política no solo es una cuestión de derechos, sino también una necesidad para el desarrollo de una democracia más justa y representativa. En palabras de Ronconi (2018), "*no solo no debe discriminar (igualdad como no discriminación) sino que debe eliminar aquellas barreras estructurales que impidan disfrutar de los derechos en condiciones de igualdad real*" (p.127)

El problema estructural que afecta a las mujeres en la política colombiana no es un fenómeno aislado, sino el resultado de la interacción de factores culturales, sociales, institucionales y económicos. A medida que se sigan implementando políticas de igualdad, es crucial abordar estos problemas de raíz, promoviendo tanto cambios normativos como un cambio cultural profundo que permita transformar la política en un espacio inclusivo. Según Benavente R. y Valdés B. (2014), es crucial que en los países se fomente "*entre las mujeres procesos de ciudadanía que contribuyan a una mayor participación en los procesos de política pública y exigir que se respeten sus derechos humanos*" *(*p.109).

La discriminación estructural requiere un cambio profundo en el diseño de las políticas, que promuevan acciones concretas y continúen revisándose en función de su impacto. Para erradicar la discriminación de género, es fundamental implementar reformas estructurales. Según López Barajas (s.f), "*se requiere de reformas estructurales que coadyuven al empoderamiento de las mujeres; que les permita tener acceso a la educación,*

a la salud incluida la salud reproductiva, al empleo y la participación política en igualdad de oportunidades que sus contrapartes masculinas".

Durante una reunión con ONU Mujeres, Norma Hurtado concluyó que el reto no radica en crear nuevas leyes, sino en la implementación y reglamentación de las ya vigentes. Esto es un reflejo de cómo el sistema legislativo cuenta con normativas de inclusión que, sin embargo, carecen de aplicación efectiva en los territorios y necesitan un enfoque territorial y práctico para poder ser efectivas en las comunidades.

En Colombia, las mujeres enfrentan múltiples barreras discriminatorias en el ámbito político, que se manifiestan en su trayectoria profesional y en la percepción de su rol dentro de este espacio. A través de las entrevistas realizadas a Dilian Francisca Toro, Norma Hurtado y María Fernanda Carrascal, se revela una realidad común: la sensación de discriminación y subestimación que enfrentan al intentar acceder y ejercer cargos de liderazgo político.

Los prejuicios basados en "gustos" discriminatorios, los estereotipos colectivos y la segmentación laboral se combinan para crear un ambiente político restrictivo. Esto resulta en que las mujeres, se vean limitadas en su crecimiento y visibilidad en roles de liderazgo. A través de estas barreras, se observa una tendencia estructural que dificulta el acceso equitativo de las mujeres a la política, perpetuando su marginación y subrepresentación en los espacios de poder.

En ese sentido, la teoría del gusto nos permite comprender cómo los prejuicios y preferencias personales restringen las posibilidades de ascenso de las mujeres en la política, la teoría de la discriminación estadística muestra cómo los estereotipos generalizados sobre el rol y desempeño de las mujeres afectan su acceso a ciertos cargos, y la teoría de la

segmentación permite ver cómo el ámbito político está estructurado de tal forma que limita su participación en las esferas de mayor influencia. El análisis de estas teorías, en conjunto, visibiliza la profundidad de las barreras discriminatorias que enfrentan las mujeres en la política colombiana.

Cada una de estas teorías ayuda a explicar las barreras estructurales y culturales que limitan la participación y el ascenso de las mujeres en la política colombiana. Estas barreras no solo restringen la igualdad de oportunidades, sino que desincentivan la participación de futuras generaciones de mujeres en roles de liderazgo, perpetuando la desigualdad de género en el ámbito político.

Conclusiones

El Estado colombiano ha mostrado voluntad para aplicar el enfoque de género, pero sus acciones se han centrado en implementar medidas de acción afirmativa mediante leyes y programas que priorizan a ciertos grupos de mujeres, como aquellas que son cabeza de hogar, han sido víctimas del conflicto o viven en áreas rurales. Aunque estas iniciativas representan un avance importante para fomentar la participación de las mujeres en la vida social, no son suficientes para reducir de forma sostenible las desigualdades de género. En muchos casos, estas medidas transitorias se han transformado en políticas permanentes, aplicadas sin un análisis detallado de las dinámicas de desigualdad en los contextos locales.

El análisis de la representación política femenina en el Concejo de Santiago de Cali durante los periodos comprendidos entre 2012 y 2023 revela que, en términos porcentuales, no ha habido un aumento significativo en el número de mujeres electas. A pesar de la implementación de leyes como la Ley 1475 de 2011, que buscaba promover la participación política de las mujeres, la representación femenina ha permanecido en niveles relativamente bajos. La excepción se presenta en el periodo 2020-2023, donde se observa un incremento parcial en la representación de mujeres en comparación con los años anteriores, pero aún insuficiente para lograr una paridad significativa.

En Colombia, las mujeres enfrentan múltiples barreras discriminatorias en el ámbito político, que se manifiestan en su trayectoria profesional y en la percepción de su rol dentro de este espacio. A través de las entrevistas realizadas a Dilian Francisca Toro, Norma Hurtado y María Fernanda Carrascal, se revela una realidad común: la sensación de discriminación y subestimación que enfrentan al intentar acceder y ejercer cargos de liderazgo político.

Los prejuicios basados en "gustos" discriminatorios, los estereotipos colectivos y la segmentación laboral se combinan para crear un ambiente político restrictivo. Esto resulta en que las mujeres, se vean limitadas en su crecimiento y visibilidad en roles de liderazgo. A través de estas barreras, se observa una tendencia estructural que dificulta el acceso equitativo de las mujeres a la política, perpetuando su marginación y subrepresentación en los espacios de poder.

En ese sentido, la teoría del gusto nos permite comprender cómo los prejuicios y preferencias personales restringen las posibilidades de ascenso de las mujeres en la política, la teoría de la discriminación estadística muestra cómo los estereotipos generalizados sobre el rol y desempeño de las mujeres afectan su acceso a ciertos cargos, y la teoría de la segmentación permite ver cómo el ámbito político está estructurado de tal forma que limita su participación en las esferas de mayor influencia. El análisis de estas teorías, en conjunto, visibiliza la profundidad de las barreras discriminatorias que enfrentan las mujeres en la política colombiana.

Cada una de estas teorías ayuda a explicar las barreras estructurales y culturales que limitan la participación y el ascenso de las mujeres en la política colombiana. Estas barreras no solo restringen la igualdad de oportunidades, sino que desincentivan la participación de futuras generaciones de mujeres en roles de liderazgo, perpetuando la desigualdad de género en el ámbito político.

En conclusión, tanto en el ámbito social como político, las mujeres continúan enfrentando barreras significativas que limitan su participación y su ascenso a posiciones de liderazgo. Las políticas públicas y las leyes de acción afirmativa, aunque necesarias, no han logrado eliminar estas barreras de manera efectiva. La persistente desigualdad de género en

la política colombiana refleja la necesidad urgente de una transformación estructural más profunda, que no solo se base en medidas transitorias, sino en un cambio cultural y estructural que permita a las mujeres acceder de manera equitativa a los espacios de poder y decisión.

Anexos

1. Preguntas Entrevistas

ENTREVISTA A MUJERES – ACCESO A CARGOS PÚBLICOS

Paso a paso de las entrevistas:

Primero: Introducir el trabajo rápidamente para dar contexto de la investigación.

Segundo: Leer las preguntas por partes. (primera parte, segunda parte, tercera parte)

Primera Parte

Personal

1. ¿Cuál es su nombre completo?
2. ¿En qué ciudad nació?
3. ¿Qué estudios ha cursado?
4. Cuéntenos brevemente ¿cuál es su trayectoria política?
5. ¿Qué cargo que ocupa actualmente?
6. ¿Tiene hijos? ¿cuantos?

Segunda Parte

Personal

1. ¿Has sentido alguna vez discriminación (estereotipo de género) dentro del campo laboral por ser mujer?

2. ¿Has tenido que experimentar “barreras” dentro del campo laboral para acceder a un cargo de alta gerencia? Si la respuesta es sí ¿Qué tipo de barreras?
3. ¿Se ha sentido en desventaja a la hora de presentarse con un hombre a un mismo cargo?
4. ¿Cree que existen barreras en el mercado laboral por discriminación de género? Es decir, por ser mujer.
5. ¿Se ha tenido que enfrentar a comentarios discriminatorios por estereotipo de género?
6. ¿Cómo ha tenido que enfrentar dentro de su trayectoria política esos obstáculos que han impidan ascender a cargos de alta gerencia? ¿Si la respuesta es sí a qué tipo de obstáculos? En este caso dentro del sector público.
7. ¿Alguna vez su salario se ha reducido por juicios de estereotipo de género?
8. ¿Desde el cargo que ocupas actualmente como se va a aportar para que la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres reduzca a la hora de acceder a un cargo en el sector público?
9. ¿Desde el cargo que ocupas actualmente como se va a aportar para que la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres reduzca a la hora de participar en ejercicios electorales?

Tercera Parte

Conceptual

1. ¿Como ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombre dentro del espectro público? (cargos de gerencia, nombramiento, proyectos, participación)

2. ¿Como ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombre dentro del espectro electoral? (Curules ocupadas por mujeres, cantidad de candidatas)
3. ¿Como ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombre dentro del espectro político? (políticas públicas)
4. Refiriéndonos a "Techos y paredes de cristal" cuáles han sido las barreras más difíciles que has tenido que pasar dentro de tu trayectoria política. Nombre al menos 3.
5. Las últimas dos décadas, se han implementado algunos cambios y aprobaciones en la esfera pública para alcanzar la equidad de género en diferentes espacios y así ir cerrando brechas de inequidad, ¿cree usted que estas acciones si han dejado un cambio positivo? (explique cómo ve ese cambio desde el año 2000 a la actualidad)
6. ¿Qué esfuerzos políticos o legislativos valen la pena hacer por la equidad de género a la hora de participar en elecciones o acceder a cargos públicos? (ley de cuotas. Ley 1475 de 2011. Creación Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.)

2. Entrevistas

Entrevista Dilian Francisca Toro Torres

Primera Parte

Ser y hacer

1. **¿Cuál es su nombre completo?**

DILIAN FRANCISCA TORO TORRES

2. **¿En qué ciudad nació?**

Guacarí, Valle del Cauca

3. **¿Qué estudios ha cursado?**

Médica y cirujana de la Universidad Libre de Cali; especialista en Medicina Interna en el Hospital Servidores de Estado, de Río de Janeiro y Especializada en Administración en Salud de la Universidad del Valle, y en Gobierno y Gerencia Pública, de la EAN.

4. **Cuéntenos brevemente ¿cuál es su trayectoria política?**

Fui alcaldesa de Guacarí, Secretaria de Salud del Valle del Cauca, Senadora de la República desde el 2001 hasta el 2013. En el 2006, fui elegida presidenta del Congreso, desde allí conformé entre otras la Comisión Accidental de Salud, Paz y Acuerdo Humanitario, así como la Bancada de Mujeres la cual aprobó la Ley 1257 de 2008 que previene y sanciona la violencia contra la mujer y las leyes que promueven la equidad de género. Además, creé la Comisión de Equidad de Género del Congreso y fui ponente de importantes leyes para la salud. En 2015 fui elegida Gobernadora del Valle del Cauca, gracias al plan de desarrollo 'El Valle está en vos' y presidenta del Partido de la U.

5. **¿Qué cargo ocupa actualmente?**

   Gobernadora del Valle del Cauca

6. **¿Tiene hijos? ¿cuántos?**

   Tengo un hijo.

Segunda Parte

Personal

1. **¿Has sentido alguna vez discriminación (estereotipo de género) dentro del campo laboral por ser mujer?**

Nunca me he sentido discriminada en ninguno de los escenarios en los que he participado.

2. **¿Has tenido que experimentar "barreras" dentro del campo laboral para acceder a un cargo de alta gerencia? Si la respuesta es sí ¿Qué tipo de barreras?**

No, he experimentado ese tipo de barreras

3. **¿Se ha sentido en desventaja a la hora de presentarse con un hombre a un mismo cargo?**

No

4. **¿Cree que existen barreras en el mercado laboral por discriminación de género? Es decir, por ser mujer.**

Hemos avanzado mucho y cada vez vemos más mujeres que empiezan a ser tenidas en cuenta en cargos directivos tanto en el sector público como privado, sin embargo, aún falta mucho para avanzar y frente a eso hay que seguir trabajando para buscar mayor igualdad. En este momento las mujeres y los jóvenes hemos sido las mayores víctimas en la brecha laboral.

5. **¿Se ha tenido que enfrentar a comentarios discriminatorios por estereotipo de género?**

A lo largo de mi trayectoria política he sido víctima de injurias y falsas acusaciones, que con el tiempo se han logrado esclarecer. Precisamente este 2024, después de 13 años de lucha judicial, Juan Manuel Mestre Santamaría, alias 'Romario, fue condenado por haberme involucrado, falsamente, en hechos delictivos cuando ejercía como senadora, y se probó judicialmente, jamás ocurrieron. Fue un proceso basado en la infamia de personas al

margen de la ley que pretendieron enlodar mi nombre y mi honra, pero hoy siento la tranquilidad de evidenciar que he dicho la verdad ante la justicia y el país, siempre acompañada de Dios.

Igualmente, durante la pasada campaña política a la Gobernación del Valle, fui objeto de persecución en razón de género, situación que fue avalada por el Instituto Holandés para la Democracia Multipartidaria (Nimd), que promueve el fortalecimiento de la democracia de los países en desarrollo, el cual escogió mi caso para visibilizar ante el mundo, el ejercicio de violencia política en contra de la mujer.

En su informe el Nimd señaló que "De manera particular su campaña se caracterizó por constantes ataques en redes sociales. Incluso, de videos creados a partir de Inteligencia Artificial que imitaron su voz e imagen reproduciendo información falsa. Adicionalmente, fue víctima de amenazas que la identificaron como objetivo militar y que impidió su participación y movilidad por diferentes lugares".

Para el Nimd, durante la campaña fui víctima de ataques sistemáticos y recurrentes y en mi contra se cruzaron múltiples manifestaciones como la "violencia simbólica", "violencia psicológica" y "violencia digital", con lo que se pretendió "vulnerar su imagen y credibilidad como mujer política".

6. **¿Cómo ha tenido que enfrentar dentro de su trayectoria política estos obstáculos que han impidan ascender a cargos de alta gerencia? ¿Si la respuesta es sí a qué tipo de obstáculos? En este caso dentro del sector público.**

Mi lucha no es una lucha personal, es una bandera por los derechos de las mujeres que hemos decidido participar en política y que somos víctimas de ataques de género por parte

de aquellos que aún piensan que la política es un espacio reservado para los hombres. No podemos seguir aceptando que nuestra participación política se denigre por cuenta de nuestra condición de mujeres. Nuestra sociedad no puede seguir normalizando que en la batalla política se nos pongan apodos, se desfigure nuestra imagen, se nos agreda emocional y hasta físicamente, por ser mujeres que participamos en la contienda política

7. **¿Alguna vez su salario se ha reducido por juicios de estereotipo de género?**

No.

8. **¿Desde el cargo que ocupas actualmente cómo se va a aportar para que la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres se reduzca a la hora de acceder a un cargo en el sector público?**

A lo largo de toda mi trayectoria me he preocupado por impulsar el rol de la mujer en la sociedad. En mi paso por el Congreso a través de la Bancada de Mujeres, sacamos adelante la Ley 1257 que previene y sanciona la violencia contra la mujer y las leyes que promueven la equidad de género. Además, creamos la Comisión de Equidad de Género del Congreso. En la Gobernación del Valle trabajamos programas como el Consultorio Rosa en el HUV, fortaleciendo la articulación de las instituciones que hacen parte de la Ruta de Atención de Víctimas de Violencia de Género, la implementación de casas de acogida en municipios como Buenaventura, Yumbo y Tuluá, y la capacitación de más de 7.600 policías en temas de género. Ahora, en mi nuevo periodo de gobierno, a través de nuestro Plan de Desarrollo 'Liderazgo que transforma', seguiremos fortaleciendo esas políticas y avanzando para que las mujeres puedan acceder al goce pleno de sus derechos. Debo señalar que, tanto en la administración pasada como en la actual, más del 50% de los cargos principales de mi gabinete están en cabeza de mujeres, lideresas que con pasión, compromiso y entrega

trabajan por el bienestar de los vallecaucanos. La paridad de género es una política real en nuestro gobierno.

9. **¿Desde el cargo que ocupas actualmente cómo se va a aportar para que la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres se reduzca a la hora de participar en ejercicios electorales?**

Nuestra política de género apunta hacia la formación y la autonomía económica de la mujer, como factor fundamental para que ellas puedan decidir su proyecto de vida, que incluso puede ser acceder al sector de la política.

Tercera Parte

Conceptual

1. **¿Cómo ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombres dentro del espectro público? (cargos de gerencia, nombramiento, proyectos, participación)**

Romper la brecha salarial de género, inequitativa e injusta con las mujeres, debería ser un propósito nacional. No es posible que esto ocurra cuando nosotras hemos hecho grandes aportes a la construcción de país. A la mujer, el Estado debe garantizar sus derechos, promoviendo la igualdad, pero también estableciendo fondos de recursos que les lleguen directamente para solventar sus proyectos productivos y que de este modo alcancen autonomía financiera. Debemos seguir luchando para ser ese país justo e incluyente que todos anhelamos.

2. **¿Cómo ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombres dentro del espectro electoral?**

La brecha de inequidad entre hombres y mujeres a pesar de los avances existentes sigue siendo alta, no existe ningún país en el mundo donde en algún ámbito del desarrollo exista paridad. En ese orden de ideas Colombia no está ajena a esa realidad, aun seguimos teniendo una brecha muy alta en elección de mujeres, sin desconocer que se ha aumentado la participación. El Congreso de la República cuenta con el 30% de mujeres congresistas y en Alcaldías y Gobernaciones no se llega al 15% de elección.

En ese orden de ideas, aún queda camino por recorrer y es una obligación del Estado y de los gobiernos departamentales y municipales generar estrategias en articulación a los diversos dinamizadores de las acciones que aumenten la participación política de las mujeres. Esta tarea pendiente podría resolverse con oportunidades de acceso a participación política a las mujeres con acompañamiento financiero, político y de herramientas técnicas y de liderazgo.

3. **¿Como ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombre dentro del espectro político? (políticas públicas)**

No es posible dar respuesta a esta pregunta

4. **Refiriéndonos a "Techos y paredes de cristal" cuáles han sido las barreras más difíciles que has tenido que pasar dentro de tu trayectoria política. Nombre al menos**

La única vez que he sentido algún tipo de desventaja en términos de barreras en mi participación en procesos electorales, fue la primera vez que me lancé a la gobernación del Valle; en aquella época estaba en embarazo y para algunos electores mi candidatura tenía esa debilidad específica. Que por el hecho de tener un bebé próximo a nacer iba a tener dificultades para gobernar.

5. **Las últimas dos décadas, se han implementado algunos cambios y aprobaciones en la esfera pública para alcanzar la equidad de género en diferentes espacios y así ir cerrando brechas de inequidad, ¿cree usted que estas acciones si han dejado un cambio positivo? (explique cómo ve ese cambio desde el año 2000 a la actualidad)**

Sin duda los cambios trascendentales para la participación política de la mujer surgieron a partir de la Declaración de los Derechos Humanos en 1948, a partir de allí las mujeres fueron consideradas como una población que requería acciones afirmativas para avanzar en condiciones de igualdad. Sin embargo, es a partir de los Objetivos del Milenio en el año 2000 que se empiezan a robustecer las políticas públicas que buscan garantizar la igualdad en el acceso de derecho de las mujeres. Fíjese que es a partir de estas transformaciones que, en cuanto a temas deportivos, los países empezaron a enviar más mujeres a los juegos olímpicos. Antes de esa fecha la participación de mujeres era minoritaria.

6. **¿Qué esfuerzos políticos o legislativos valen la pena hacer por la equidad de género a la hora de participar en elecciones o acceder a cargos públicos? (ley de cuotas. Ley 1475 de 2011. Creación Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.)**

   Pienso que el esfuerzo adicional que debe realizar en términos de Leyes tiene que ver con generar estrategias de financiación a las campañas políticas de las mujeres.

<u>Entrevista Norma Hurtado</u>

Primera Parte

Ser y hacer

1. ¿Cuál es su nombre completo?

Norma Octavo Sánchez

2. ¿En qué ciudad nació?

En Buga

3. ¿Qué estudios ha cursado?

Bueno soy abogada, soy especialista en derecho administrativo, soy especialista en gobierno municipal, soy gerente en salud, y también tengo maestría en políticas públicas.

4. Cuéntenos brevemente ¿cuál es su trayectoria política?

En el ámbito político hay dos escenarios, el ejecutivo, y el de corporaciones públicas, en corporaciones públicas he sido concejal de Cali, he sido representante de la cámara y actualmente soy senadora. y en el ejecutivo he pasado por la secretaría de gobierno, que fue mi primer cargo, como secretaria de una inspección de policía, posteriormente la personería, luego el seguro social, luego la ESE Antonio Nariño, que es una entidad extendida en el seguro social, posteriormente el banco agrario, hasta llegar a ser secretaria general de la gobernación de Dilian Francisca

5. ¿Qué cargo ocupa actualmente?

actualmente soy senadora, del partido de la U

6. ¿Tiene hijos? ¿cuántos? ¿Necesaria la pregunta para algún análisis?

Tengo un hijo, varón

Segunda Parte

Personal

1. **¿Has sentido alguna vez discriminación (estereotipo de género) dentro del campo laboral por ser mujer?**

sí, puntualmente en la cámara de representantes, cuando aspire al cargo de presidenta de la comisión séptima. se hizo digamos que rompieron los acuerdos que se hacen al inicio de cada legislatura, donde por una razón numérica sabemos a qué partido en cámara le corresponden las presidencias, y las vicepresidencias. A mí me correspondía la presidencia y cuando llegó el momento, el 21 de julio, de cumplir esos acuerdos, pues todos los hombres expresaron que querían apoyar a otro miembro del partido de la U, pero hombre, y que no iban a votar por mí.

gracias a dios la votación salió empatada en dos oportunidades, y en ese empate lo que dicta la norma, la ley quinta es que posterior a eso se debe sacar por balota y a mí me asignaron el color zapote, que siempre ha sido el color que a mí me identifica y en mis campañas, y dijeron que la balota que saliera primero, que esa sería quien ejerciera la presidencia, y para sorpresa de los hombres la balota que yo merecía el cargo, tanto política, como laboralmente y yo merecía el cargo, pues la sorpresa fue que la primera balota que salió fue la balota zapote y allí ejercí el cargo durante un año, con mucha intensidad que nos caracteriza a las mujeres, y yo creo que al final todos reconocieron mi gran labor durante ese periodo, y fui la presidenta de la pandemia

2. **¿Has tenido que experimentar "barreras" dentro del campo laboral para acceder a un cargo de alta gerencia? Si la respuesta es sí ¿Qué tipo de barreras?**

la verdad no, para acceder a los cargos que he tenido, no, el partido de la U es un partido que brinda mucha oportunidad a las mujeres, especialmente desde el valle del cauca, y en esa oportunidad que se nos brinda, yo creo que la posibilidad nos la ha dado el partido, y nosotras hemos sabido honrar la confianza que se nos da, es decir no ser un candidato perezoso, ser un candidato trabajador, proactivo, de mano con la comunidad, presentando buenas propuestas, entonces frente a los cargos, que el partido nos ha dado la confianza para representar a la U, consideró que no he tenido obstáculo alguno, pero por qué he hecho mi trabajo, porque lo he hecho, y lo que me corresponde hacer ha sido mi bandeja.

3. **¿Se ha sentido en desventaja a la hora de presentarse con un hombre a un mismo cargo?**

yo diría que hay desventajas que uno no percibe, por ejemplo, en el hogar queda la esposa de los candidatos, atendiendo el hogar, con sus hijos, acompañando. y una desventaja para nosotras las mujeres es que nosotras dejamos nuestro hogar y nuestros hijos con las gerentes de la casa, nuestras aliadas que son nuestras empleadas, que son las que finalmente responden por el día a día del hogar, entonces ahí es digamos el distanciamiento con el hogar. Otro aspecto importante es que los hombres resisten mucho más las largas jornadas fuera del hogar, nosotras las mujeres pues máximo resistimos 5,6,7 días, los hombres pueden salir de gira política de 10 a 15 días, y para nosotras es mucho más duro estar lejos del hogar. Lo tercero es que digamos que los hombres implementaron una dinámica política fuerte, la guerrilla, extensas jornadas de discursos, nosotras somos más del trabajo con la

comunidad y conversar. podría decirse que a los hombres les rinde más que a nosotras, pero las mujeres escuchamos más a la comunidad, y nos sensibilizamos mucho más con la comunidad. otro es que los hombres se quedan hasta altas horas de la noche, quizás la madrugada y las mujeres terminamos jornadas más o menos entre 10 y 11 de la noche y son estas las situaciones que de pronto nos comparan con los hombres. También a nosotras se nos advierte mucho de no ir a sitios de orden público, donde el orden público está alterado, me refiero a los sitios distantes, a los departamentos distantes a la Colombia profunda. es decir, los hombres hoy toman más riesgos de los que nos permiten hacer a nosotras las mujeres. Tiene sus ventajas y sus desventajas.

4. **¿Cree que existen barreras en el mercado laboral por discriminación de género? Es decir, por ser mujer.**

digamos que en el oficio que yo desempeño, en la política, si, hoy por ejemplo nosotras no hemos podido crecer la participación de la cuota de la mujer, la cuota de la mujer debería ser de 50/50, los partidos deberían apoyarnos en igualdad de condiciones, los partidos deberían abrir escenarios que permitan que nosotras lleguemos muchas más mujeres a las corporaciones públicas, sin embargo pues los resultados nos los muestran, estamos en un 39, en un 40% en el congreso de la república y así sucesivamente en todas las corporaciones públicas, siempre hay que hacer un llamado primero a que esa ley se transforme, que nosotros tengamos la verdadera paridad 50/50, que al haber la paridad, no sea de papel, si no que sea una paridad materializada en hechos reales como lo dije anteriormente, apoyo decidido de los partidos, apoyo decidido de la financiación del estado, apoyo decidido de la fuerza pública de acompañarnos hasta el último rincón del país donde

tengamos que ir a acompañar nuestros seguidores y que podamos definitivamente tener una democracia mucho más participativa para las mujeres.

5. **¿Se ha tenido que enfrentar a comentarios discriminatorios por estereotipo de género?**

pues, yo creo que en la corporación congreso de Colombia, se vuelve de una manera muy jocosa describirnos como intensas, es que ustedes tan intensas, es que ustedes son muy intensas, empiezan a trabajar demasiado temprano, entonces yo creo que a pesar que lo recibimos de una manera jocosa, yo también creo que es un tema de discriminación porque los calificativos no deberían ser que somos intensas las congresistas si no que deberían ser que somos responsables, disciplinadas, que tenemos una capacidad de trabajo, y un compromiso con la comunidad más que los calificativos de intensas que pareciera que somos un poco cansonas.

6. **¿Cómo ha tenido que enfrentar dentro de su trayectoria política esos obstáculos que han impidan ascender a cargos de alta gerencia? ¿Si la respuesta es sí a qué tipo de obstáculos? En este caso dentro del sector público.**

los he enfrentado a través del estudio, lo único que silencia voces que hacen señalamiento hacia las mujeres, es el estudio, y la capacidad de uno de sustentar un proyecto de acuerdo, una ordenanza, o una ley, y el estudio ha sido la herramienta para mostrar capacidades, conocimiento del territorio, para mostrar que estamos actualizadas con los temas del país, y eso solo se logra estudiando, no se logra de ninguna otra forma, es el escudo más fuerte que podemos tener las mujeres en el congreso, y hoy lo estamos demostrando de esa manera, yo

creo que sin excepción todas las mujeres que hoy estamos en el congreso nos estamos destacando a través de nuestra capacidad de estudio de las leyes.

7. **¿Alguna vez su salario se ha reducido por juicios de estereotipo de género?**

no, nunca

8. **¿Desde el cargo que ocupas actualmente cómo se va a aportar para que la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres se reduzca a la hora de acceder a un cargo en el sector público?**

desde el partido de la U, hemos venido trabajando de una manera muy sólida, a través de la dirección de la doctora Dilian Francisca Toro, hemos venido trabajando sólidamente en la reducción de brechas, en muchos aspectos, el primero de ellos el financiero, que el ingreso que reciban las mujeres en cualquier tipo de trabajo sea igual al de los hombres, lo segundo, romper paradigmas, es que pareciera que algunas profesiones son de hombres y otras de mujeres, no, por ejemplo, presentamos un proyecto de ley que se llama más mujeres en construcción, y es un proyecto que permite y salvaguarda la posibilidad de que las mujeres tengamos todos los derechos laborales iguales a los de un hombre, y con esto hemos empezado a romper paradigmas. adicionalmente pues nosotras desde el partido de la U somos unas abanderadas de la radicación de la violencia contra la mujer, y del empoderamiento de la mujer. ¿Con qué objetivo? con el objetivo de que la mujer a través de sus ingresos se sienta independiente y muy capaz de ser auto sostenible, y que pueda brindar una garantía no solo para ella si no para sus hijos.

9. **¿Desde el cargo que ocupas actualmente como se va a aportar para que la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres reduzca a la hora de participar en ejercicios electorales?**

Tercera Parte

Conceptual

1. **¿Como ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombre dentro del espectro público? (cargos de gerencia, nombramiento, proyectos, participación)**

definitivamente Colombia, tiene un rezago en la participación de ese 50/50 no solamente desde el tema de cargos de elección popular, sino de todos los aspectos, hay una discriminación, hay una situación que limita la participación de las mujeres en el escenario del turismo en el escenario empresarial en el que tiene que ver con la pequeña y la mediana empresa, algunas limitaciones, sumado al rol que tienen las mujeres en el hogar donde está la responsabilidad de sus hijos, sus adultos mayores , y esto la limita. Colombia tiene que seguir avanzando en esta reducción de brechas de oportunidades hacia a la mujer para que la mujer pueda tener más oportunidades indiscriminadamente en todos los sectores.

2. **¿Cómo ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombres dentro del espectro electoral? (Curules ocupadas por mujeres, cantidad de candidatas)**

hoy solo estamos con el 30% y muchas veces se hace difícil conseguir ese 30% por que la mujer siente temor de participar en cargos de elección popular, porque la mujer todavía ve la política como una labor y como un oficio de hombres ,porque la mujer siente que pierde, al ingresar a este escenario tan agresivo, por así decirlo, pero es un escenario también

donde si nos preparamos, si le cumplimos a la comunidad, si llenamos las expectativas de la gente, si estamos en una comunicación y una rendición de cuentas permanente con la gente, nosotras estamos en igualdad de condiciones para ejercer el cargo, igual o mejor que lo hacen los hombres

3. **¿Cómo ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombres dentro del espectro político? (políticas públicas)**
4. **Refiriéndonos a "Techos y paredes de cristal" cuáles han sido las barreras más difíciles que has tenido que pasar dentro de tu trayectoria política. Nombre al menos 3.**

bueno son muchas, las fuentes de financiación, la consecución de créditos, los desplazamientos a zonas de orden público, la construcción de nuestra propuesta, en el sentido de que piensan que las mujeres solo hablamos de temas sociales, que no hablamos de temas macroeconómicos ni de obras públicas y obviamente pues yo he aprendido, estudio y se hablar de otros temas, pero otras mujeres sienten mucha limitación porque son temas que históricamente siempre han manejado los hombres, y se convierte en una barrera la construcción de la propuesta

5. **Las últimas dos décadas, se han implementado algunos cambios y aprobaciones en la esfera pública para alcanzar la equidad de género en diferentes espacios y así ir cerrando brechas de inequidad, ¿cree usted que estas acciones si han dejado un cambio positivo? (explique cómo ve ese cambio desde el año 2000 a la actualidad)**

sí claro, hemos tenido acciones positivas eso es indudable, el hecho de que más mujeres se estén hoy capacitando en carreras afines, a la política, el hecho de que muchas más mujeres hoy después de dos décadas hagan hecho por lo menos el intento de participar en los temas políticos, es una evidencia clara de que la labor que se ha hecho en las últimas décadas es importante, sin embargo es importante pero no es suficiente, no ha sido suficiente por que el número de mujeres elegidas en las corporaciones públicas no hemos podido superar el 50%, eso evidencia que no hemos tenido esa posibilidad, que ha sido bueno? que muchos más ciudadanos hoy quieren juventud y mujeres, digamos que alzando las banderas de los partidos políticos y eso nos ha permitido ser un 39.7% de los que llegamos a los cargos puntualmente en el congreso de la república. debemos seguir rompiendo barreras y seguir trabajando con los organismos internacionales que apoyan las mujeres como ONU mujeres, instituto demócrata y tantas instituciones que vienen a nuestro país a respaldar y acompañar la formación de las mujeres para que participen sin temor a hacerlo, porque la primera barrera que hay que romper es la confianza en la propia mujer

6. **¿Qué esfuerzos políticos o legislativos valen la pena hacer por la equidad de género a la hora de participar en elecciones o acceder a cargos públicos? (ley de cuotas. Ley 1475 de 2011. Creación Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.)**

La semana pasada estuve con ONU mujeres, quiero contarles, es más eso está en mis redes sociales, vino Mariana y vino desde suiza a mirar una encuesta que teníamos relacionada en el congreso de cómo es la participación administrativa y política en el congreso y dentro de la conversación les dije bueno ahora que leyes tenemos que presentar para sacar mucho más adelante el proceso de la mujer y de la participación de la mujer. y la respuesta me

sorprendió y te la voy a decir a ti necesitamos que las leyes que hoy hay vigentes se reglamenten, se cumplan y se lleven a los territorios, ósea que leyes tenemos, normatividad tenemos, modelos

Entrevista Maria Fernanda Carrascal

Primera Parte

Ser y hacer

1. **¿Cuál es su nombre completo?**

María Fernanda Carrascal Rojas

2. **¿En qué ciudad nació?**

Bogotá.

3. **¿Qué estudios ha cursado?**

Bachiller del Colegio del Rosario Santo Domingo, profesional en Relaciones Internacionales de la Universidad del Rosario, becaria del programa de Liderazgo por Bogotá de la Universidad de los Andes y Especialista en Gobierno, Gerencia y Asuntos Públicos de la Universidad Externado de Colombia.

4. **Cuéntenos brevemente ¿cuál es su trayectoria política?**

Fui asesora en la Unidad de Trabajo Legislativo (UTL) del hoy senador Inti Asprilla, columnista, conferencista y analista en diferentes medios de

comunicación. Creadora de Ideas por Bogotá y del Movimiento Ciudadano *#ElPaísPrimero*. Activista política de las campañas *#NoAlGrupoAVAL* de Sarmiento Ángulo (una protesta ética motivada por los sobornos de Odebrecht), *#RenuncieFiscal* (protestas por las actuaciones del exfiscal Néstor Humberto Martínez) y *#ElPaísPrimero* (acciones ciudadanas que promovieron la unión de los sectores alternativos y progresistas para la 2.ª vuelta presidencial en las elecciones de 2018).

Como Representante a la Cámara por la coalición Pacto Histórico, soy la Coordinadora Ponente de la Reforma Laboral que se tramitó en la Comisión Séptima Constitucional de la Cámara de Representantes y cursa trámite para II debate en la plenaria de la Cámara también; autora principal de Proyectos de Ley para la formalización de las trabajadoras del hogar, derechos sexuales y reproductivos para las mujeres, la promoción de Fondos de Empleados de categoría plena para prestar el servicio de cobro de mesadas pensionales a sus asociados, actualización de la normatividad de *Habeas Data* y la consulta pública de títulos académicos para mitigar la falsificación en el sector público.

Pertenezco al partido político Colombia Humana (Coalición Pacto Histórico), circunscripción: Bogotá D.C., con una votación en 2023 de 816.070 votos en lista

cerrada.

5. **¿Qué cargo ocupa actualmente?**

Representante a la Cámara por Bogotá.

6. **¿Tiene hijos? ¿Cuantos?**

Sí, una hija.

Segunda Parte

Personal

1. **¿Has sentido alguna vez discriminación (estereotipo de género) dentro del campo laboral por ser mujer?**

Sí, habitualmente. Los espacios políticos en su inmensa mayoría tienen lógicas patriarcales, códigos culturales machistas, hegemónicos y las mujeres, sobre todo las mujeres jóvenes, lo sufrimos constantemente. Habitualmente los hombres políticos y los periodistas piensan que por ser mujer joven no tengo nada que decir o proponer, subestiman mis ideas y mis causas sin siquiera conocerme. Es habitual que también piensen en que por mi condición de mujer joven estoy en política porque alguien me lo regaló. Desconocen mi trayectoria, mi agencia y mi agenda.

2. **¿Has tenido que experimentar "barreras" dentro del campo laboral para acceder a un cargo de alta gerencia? Si la respuesta es sí ¿Qué tipo de barreras?**

Sí, barreras de género como las que mencionaba con anterioridad.

3. **¿Se ha sentido en desventaja a la hora de presentarse con un hombre a un mismo cargo?**

Sí, en el Congreso, iniciando mi primera legislatura, perdí la posibilidad de ser presidenta de la Comisión Séptima de la Cámara por un pacto de caballeros, que hizo un colega supuestamente progresista con otros colegas de la oposición para obtener mayoría en las votación y ocupar la presidencia. Es duro ver cómo esos pactos entre hombres son más influyentes que los acuerdos políticos previos o la coherencia ideológica, desconociendo nuestra agencia, capacidad y trayectoria como mujeres.

4. **¿Cree que existen barreras en el mercado laboral por discriminación de género? Es decir, por ser mujer.**

Claro que sí, hay mucha literatura al respecto. De hecho, Colombia ha tenido históricamente una brecha de género laboral altísima, que recién hace dos años con las políticas laborales del Gobierno del Cambio han venido disminuyendo.

Esto sucede por dos temas: primero por nuestra cultura machista según la cual las mujeres debemos estar en el espacio privado, en casa, criando hijos y haciendo trabajos de cuidados no remunerados. En segundo lugar, porque las lógicas del mercado laboral que tenemos obedecen a un modelo capitalista que refuerza los estereotipos de la cultura

machista. Y en una perspectiva meramente economicista, en el que el rol de cuidado se nos impone exclusivamente, los empleadores no abren muchas oportunidades para que las mujeres accedamos al mundo del trabajo.

5. **¿Se ha tenido que enfrentar a comentarios discriminatorios por estereotipo de género?**

Sí, todos relacionados con las barreras que mencionaba anteriormente y que se fijan en mi cuerpo, mi trayectoria, mis capacidades o el tono con el que hablo.

6. **¿Cómo ha tenido que enfrentar dentro de su trayectoria política esos obstáculos que han impidan ascender a cargos de alta gerencia? ¿Si la respuesta es sí a qué tipo de obstáculos? En este caso dentro del sector público.**

Los enfrento visibilizándolos, hablándolos, plantándoles cara. Lo que no se menciona no existe, entonces el primer paso para luchar públicamente contra esos obstáculos es mostrándoselos a los implicados y siendo crítica con las situaciones, para abrir ventanas de oportunidad que generen algún reconocimiento.

A nivel legislativo también hemos adelantado proyectos de ley como el de licencia menstrual para trabajadoras con el cual pretendemos avanzar en la lucha contra estereotipos y violencias contra las mujeres en el mundo del trabajo; el impulso de la ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, y

por supuesto dejando constancias en los debates, haciendo intervenciones en los proyectos que tramitan otros y otras.

7. **¿Alguna vez su salario se ha reducido por juicios de estereotipo de género?**

No.

8. **¿Desde el cargo que ocupas actualmente como se va a aportar para que la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres reduzca a la hora de acceder a un cargo en el sector público?**

Desarrollando una agenda laboral que ponga en el centro el bienestar, la defensa y la conquista de derechos laborales de las mujeres. Por ejemplo: la reforma laboral que tiene un enfoque transversal de género, el proyecto de ley de licencia menstrual, el de inspección laboral para cuidar a las trabajadoras remuneradas el hogar y un proyecto para que las mujeres políticas podamos tener licencia de maternidad, lo cual hoy no existe y nos pone en clara desventaja con los hombres, y por último la reducción de violencias y acoso en el mundo del trabajo a través de la ratificación del Convenio 190 de la OIT.

9. **¿Desde el cargo que ocupas actualmente como se va a aportar para que la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres reduzca a la hora de participar en ejercicios electorales?**

Hemos desarrollado, junto con otras colegas, el proyecto de ley de paridad. Esa es la vía,

no podemos tener las mujeres participación real en la política democrática si no partimos de la propia, no solo en el Congreso, Asambleas, Concejos o gabinete, es necesario que los partidos políticos, movimientos y sindicatos cumplan con la paridad o la proporcionalidad en sus cargos directivos y de toma de decisiones. Mientras eso no ocurra, las brechas se seguirán reproduciendo y seguiremos teniendo pocas oportunidades de acceso a hacer política desde las instituciones y organizaciones.

Tercera Parte

Conceptual

1. **¿Como ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombre dentro del espectro público? (cargos de gerencia, nombramiento, proyectos, participación)**

En el sector público hemos avanzado mucho en cerrar esta brecha de desigualdad. Por ejemplo, según función pública en 2020 aún no llegábamos ni al 35% de cargos directivos ocupados por mujeres en la rama ejecutiva; sin embargo, a 2023 esta cifra aumentó al 46%. No tenemos aún paridad, pero el avance es significativo.

Sin embargo, en el sector privado según una medición del DANE a 2020 en grandes sectores las mujeres solo ocupábamos el 25,3% mientras que los hombres ocupaban el 74,7%. Así mismo, la fundación WWB Colombia informó que las mujeres solo ocupamos el

34% de los cargos altos.

Esto claramente evidencia que la cultura machista persiste, y promueve discriminación contra las mujeres para que podamos acceder al mundo del trabajo. La desigualdad e inequidad persiste.

2. **¿Como ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombre dentro del espectro electoral? (Curules ocupadas por mujeres, cantidad de candidatas)**

Con el tiempo hemos venido superando poco a poco este escenario. Si vemos la Composición del congreso en la Década de los 90s no llegábamos ni al 15%, y hoy ocupamos mayores espacios. Por ejemplo, la coalición del pacto histórico determinó que la Composición de las listas sería paritaria y en cremallera. Porque la ley trae medidas para que se incluya mujeres en las listas, pero lo que generalmente ocurre es que se les pone en los últimos lugares y eso no genera una competencia equitativa e igualitaria, y ni hablar de la disposición de recursos que hoy es limitada para la mayoría de las mujeres.

3. **¿Como ve la brecha de inequidad entre mujeres y hombre dentro del espectro político? (políticas públicas)**

Si bien los gobiernos pueden promover medidas de paridad, igualdad y equidad en trato y medios de acceso, también resulta fundamental que avance un cambio cultural en el imaginario de los partidos, de quienes ejercen las direcciones de estos escenarios y de sus organizaciones. Como lo mencioné anteriormente, aún tenemos muchas barreras

como mujeres, barreras que van desde la discriminación, negativas para ocupar cargos, ejercer representación, hasta bloquear medios económicos, físicos para acceder y ejercer nuestra participación.

4. **Refiriéndonos a "Techos y paredes de cristal" cuáles han sido las barreras más difíciles que has tenido que pasar dentro de tu trayectoria política. Nombre al menos 3.**

Hasta el momento no me he visto expuesta a una situación así.

5. **Las últimas dos décadas, se han implementado algunos cambios y aprobaciones en la esfera pública para alcanzar la equidad de género en diferentes espacios y así ir cerrando brechas de inequidad, ¿cree usted que estas acciones si han dejado un cambio positivo? (explique cómo ve ese cambio desde el año 2000 a la actualidad)**

Si, como lo mencioné en pregunta 2 de esta sección, ha aumentado la participación de las mujeres en el l congreso, en cargos directivos en la rama ejecutiva, pero, sobre todo, siento que ha habido un cambio de conciencia en muchas de nosotras reconociendo que hay una brecha de desigualdad que debemos reducir, que hay que hablarlo, ponerle cara y derrotarla.

6. **¿Qué esfuerzos políticos o legislativos valen la pena hacer por la equidad de**

género a la hora de participar en elecciones o acceder a cargos públicos? (ley de cuotas. Ley 1475 de 2011. Creación Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.)

Hace falta que los estatutos de partido, de organizaciones políticas, introduzcan enfoque de género y medidas de paridad para acceder a todos los medios requeridos, que hoy por hoy, los hombres disfrutan libremente. Así mismo, impulsar la paridad, la ley de cuotas no es suficiente.

Bibliografía

Acosta Toledo, N., Vásquez Lapeira, M., & Pereira Ortega, D. L. (2022). Transgresión de derechos de las mujeres y de la comunidad LGBT por inequidad de género en los cargos públicos. DIXI, XXIV(2), 1-19. doi:10.16925/2357-5891.2022.02.11

Analítika. Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012) Jairo Rivera. 2013

Arrow, K. (1973). Models of job discrimination. En A. H. Pascal (Ed.), Racial discrimination in economic life. Lexington Books

Barrero-Barrero, D. & Baquero-Valdés, F. (2020). Objetivos de Desarrollo Sostenible: un contrato social posmoderno para la justicia, el desarrollo y la seguridad. Revista Científica General José María Córdova, 18(29), 113-137. https://doi.org/10.21830/19006586.562

Bergallo, P., Magnelli, M., & Cerra, M. E. (2022). Manual de transversalización de la perspectiva de género. Fundar. https://fund.ar/wp-content/uploads/2022/04/Manual-de-transversalizacion-de-la-perspectiva-de-genero-Fundar.pdf

Becker, Gary. “The Economics of Discrimination”. 1st edition. Chicago, IL: Chicago University Press. (1957).

Bonilla, V. G. (2007). La lucha de las mujeres en América Latina: feminismo, ciudadanía y derechos. En V. J. Bonilla, & V. G. Bonilla, La lucha de las mujeres en América Latina: feminismo, ciudadanía y derechos (págs. 42-59). Palobra: Palabra que obra.

Britannica. (29 de Mayo de 2024). Womens Suffrage. (E. o. Encyclopaedia, Editor) Obtenido de Britannica Sitio Web: https://www.britannica.com/topic/woman-suffrage

Chacón Bejarano, F. D., & Vanegas Triana, S. C. (219). Tesis y trabajos de grado: FEEDS: Efecto techo de cristal en Colombia: causas, consecuencias y algunas soluciones propuestas. Obtenido de Universidad de La Salle Sitio Web: https://ciencia.lasalle.edu.co/economia/915

Clisby, S., & Enderstein, A. M. (2017). Caught between the orientalist–occidentalist polemic: Gender mainstreaming as feminist transformation or neocolonial subversion? International Feminist Journal of Politics, 19(2), 231-246.

Cuartas Rodríguez, P. (03 de agosto de 2023). El gabinete de Petro hoy no es paritario, como lo prometió en campaña. El Espectador.

Consejo Nacional Electoral, Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales, & ONU Mujeres. (2020). Aproximación a una ruta pedagógica, preventiva e institucional para la atención de la violencia contra mujeres en política en razón de género. https://www.cne.gov.co/images/cartillas-cne/vcmp.pdf

Cook, R. J., & Cusack, S. (2010). Estereotipos de género: Perspectivas legales transnacionales (A. Parra, Trad.). Profamilia. https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

Corte Constitucional. (2015). Sentencia C-458 de 2016. Magistrada ponente: Gloria Stella Ortiz. http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/c-458-15.htm [Fecha de consulta: 23 de octubre de 2024].

Cuenca Echeverry, J., & Moreno León, C. (12 de marzo de 2023). Presentación del índice de representación femenina política departamental: Una aproximación para medir la presencia femenina en cargos de elección popular en el orden regioan en Colombia. (U. d. Andes, Ed.) doi:https://doi.org/10.7440/colombiaint117.2024.03

DANE. (2019). Publicaciones: Mujeres y Hombres. Brechas de género en Colombia. Obtenido de DANE sitio web: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-resumen-ejecutivo.pdf

DANE. (2022). Boletín Técnico: Educación Formal (EDUC). Obtenido de DANE sitio web: https://www.dane.gov.co/files/operaciones/EDUC/bol-EDUC-2022.pdf

Del Cerro Calderón, I. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo [Trabajo de fin de grado, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación]. Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf

Doeringer, P., & Piore, M. J. (1985). Mercados internos de trabajo y análisis laboral. Ministerio de Trabajo y S.S. (Versión en español de P. Doeringer y M. J. Piore, Internal labor markets and manpower analysis, Lexington, D.C. Heath and Co., 1971).

Forero-Salcedo, J. R. (2019). Derechos humanos, enfoque diferencial y construcción de paz. Breves relexiones desde una visión constitucional. Saber, Ciencia y Libertad, 14(1), 48-55. https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n1.5204

Función Pública. (diciembre de 2023). INFORME SOBRE LA PARTICIPACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER EN LOS CARGOS DE NIVELES DECISORIOS EN EL ESTADO COLOMBIANO . Obtenido de https://www1.funcionpublica.gov.co/-/participaci%C3%B3n-de-mujeres-en-cargos-de-m%C3%A1ximo-nivel-decisorio-subi%C3%B3-a-46-85-en-2023

García Beaudoux, V. (2014). Estereotipos de género y liderazgo femenino. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argetina.

Giraldo Giraldo, D. P., Herrera Mora, L. D., & Velázquez Salgado, N. S. (2023). Factores que contribuyen a la violencia basada en el género en países de Latinoamérica: La crianza patriarcal como factor cultural [Tesis de maestría, Universidad del Quindío]. Armenia, Colombia.

González Gómez, J. E. (20 de noviembre de 2014). La mujer en Colombia: una mirada desde el enfoque de género y su acceso a la alta gerencia del sector público. La mujer en Colombia. Bogotá, Colombia.

Guzman, D., & Molano, P. (2012). Ley de Cuotas en Colombia: avance y retos diez años de la Ley 581 de 2000. Bogotá: DeJuSticia Centro de Estudios de Derecho, Justicia y Sociedad.

Iregui Bohórquez, A. M., Melo Becerra, L. A., Ramírez Giraldo, M. T., & Tribín Uribe, A. M. (mayo de 2021). El camino hacia la igualdad de género en Colombia: todavía hay mucho por hacer. (Vol. I). Bogotá: Banco de la República de Colombia. doi:10.32468/Ebook.664-429-7

Jaimes, M.; Hernandez-Florez, N.; Klimenko, O.; Martínez, T. y Lhoeste-Charris, A. (2023). Deudas pendientes con las mujeres: no discriminación y participación política y social en el posconlicto. Nuevo Derecho, 19(33): 1 – 18. https://doi.org/10.25057/2500672X.1521

Jiménez Rodríguez, N. P. (2020). Implicaciones de la aplicación de la categoría de perspectiva de género a la actual política pública de mujer y género para la prevención y eliminación de la violencia contra las mujeres en la ciudad de Bogotá [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional Unal. https://repositorio.unal.edu.co/handle/ unal/77507

Lesmes, C. A. (S.F). Participación de la mujer en el escenario político colombiano. Bogotá: Centro de estudios en democracia y asuntos electorales.

López Barajas, M. de la P. (s.f). La discriminación contra las mujeres: una mirada desde las percepciones. Revista de la Información Básica, 2(2). https://sitios.dane.gov.co/revista_ib/html_r4/articulo6_r4.htm

Luna, L. G., & Villareal M., N. (1994). Historia género y política movimientos de mujeres y participación política en Colombia 1930-1991. Barcelona: Seminario Interdisciplinar Mujeres y Sociedad.

Luna, L. G., & Villareal, N. (1994). Historia, género y política: Movimiento de mujeres y participación política en Colombia 1930-1991. Barcelona: Poblagráfic.

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto. Equidad y Desarrollo, I(32), 11-31. doi:10.19052/ed.5243

Montoya, A. M. (2009). Mujeres y ciudadanía plena, miradas a la historia jurídica colombiana. Medellín: Universidad de Medellín.

ONU. (S.f). Naciones Unidas: IGUALDAD DE GÉNERO. Obtenido de ONU sitio web: https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality

Wills, M. E. (2004). Las trayectorias femeninas y feministas hacia lo público en Colombia (1970-2000) ¿Inclusión sin representación? Texas: The University of Texas.

Organización de Naciones Unidas - Mujeres. (s.f.). Liderazgo y participación política. https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (s.f.). Promoción del acceso a la política por parte de las mujeres a nivel local en Colombia. Caja de herramientas. https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Caja%20de%20Herramientas%20OCDE%20Participaci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20Mujeres%20FINAL%20Junio%202021.pdf

Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. American Economic Review, 62(4), 659-661.

Parada Hernández, M. M. (2018). Entre el avance y las barreras. Enfoques de igualdad de género en la política pública de mujeres rurales en Colombia. Estudios Socio-Jurídicos, 20(2), 103-128. doi: http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/sociojuridicos/a.6612

Rodríguez Burbano, A. Y., & Arciniegas Carreño, A. (s.f). Género y gobernanza: Avances frente al ejercicio de los derechos políticos de las mujeres en Colombia (pp. 121-144).

Saldarriaga Grisales, D. C. & Ramírez Monsalve, P. A. (2015). Acciones afirmativas. Políticas en pugna con la discriminación que develan estructuras hegemónicas de sostenimiento. Ratio Juris, 10(20), 115-138.

Sisma Mujer. (2022, julio). Instalación del Congreso de la República 2022-2026: Las mujeres representarán el 29,15% del Congreso colombiano. https://www.sismamujer.org/wp-content/uploads/2022/07/Comunicado-Mujeres-en-el-Congreso-F.pdf?fbclid=IwAR3gcVZuE6enHynZxRR_Ym5k4b-2PYegmliitJM0xBB-_hcO1KeDO-HmdlM

True, J. & Mintrom, M. (2001). Transnational networks and policy diffusion: The case of gender mainstreaming. International Studies Quarterly, (45), 27-57

Quintero, D. P., & Guerrero Morales, J. (2019). Enfoque diferencial y con perspectiva de género en la atención de mujeres con discapacidad en los consultorios y clínicas

jurídicas de Colombia. Academia, 17(34), 323-343. Buenos Aires, Argentina. http://revistas.derecho.uba.ar/index.php/academia/article/view/429/382

Ronconi, L. (2018). Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real. Revista Insomnia, (49), 103-140.

Analítika. Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012) Jairo Rivera. 2013

Arrow, K. (1973). Models of job discrimination. En A. H. Pascal (Ed.), Racial discrimination in economic life. Lexington Books

Becker, Gary. "The Economics of Discrimination". 1st edition. Chicago, IL: Chicago University Press. (1957).

Consejo Nacional Electoral, Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales, & ONU Mujeres. (2020). Aproximación a una ruta pedagógica, preventiva e institucional para la atención de la violencia contra mujeres en política en razón de género. https://www.cne.gov.co/images/cartillas-cne/vcmp.pdf

Cook, R. J., & Cusack, S. (2010). Estereotipos de género: Perspectivas legales transnacionales (A. Parra, Trad.). Profamilia. https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf

Corte Constitucional. (2015). Sentencia C-458 de 2016. Magistrada ponente: Gloria Stella Ortiz. http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/c-458-15.htm [Fecha de consulta: 23 de octubre de 2024].

Del Cerro Calderón, I. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo [Trabajo de fin de grado, Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación]. Universidad de Valladolid. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18506/TFG-N.519.pdf

Doeringer, P., & Piore, M. J. (1985). Mercados internos de trabajo y análisis laboral. Ministerio de Trabajo y S.S. (Versión en español de P. Doeringer y M. J. Piore, Internal labor markets and manpower analysis, Lexington, D.C. Heath and Co., 1971).

García Beaudoux, V. (2014). Estereotipos de género y liderazgo femenino. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argetina.

Giraldo Giraldo, D. P., Herrera Mora, L. D., & Velázquez Salgado, N. S. (2023). Factores que contribuyen a la violencia basada en el género en países de Latinoamérica: La crianza patriarcal como factor cultural [Tesis de maestría, Universidad del Quindío]. Armenia, Colombia.

López Barajas, M. de la P. (s.f). La discriminación contra las mujeres: una mirada desde las percepciones. Revista de la Información Básica, 2(2). https://sitios.dane.gov.co/revista_ib/html_r4/articulo6_r4.htm

Organización de Naciones Unidas - Mujeres. (s.f.). Liderazgo y participación política. https://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (s.f.). Promoción del acceso a la política por parte de las mujeres a nivel local en Colombia. Caja de herramientas. https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Caja%20de%20Herramientas%20OCDE%20Participaci%C3%B3n%20Pol%C3%ADtica%20de%20Mujeres%20FINAL%20Junio%202021.pdf

Phelps, E. (1972). The statistical theory of racism and sexism. American Economic Review, 62(4), 659-661.

Quintero, D. P., & Guerrero Morales, J. (2019). Enfoque diferencial y con perspectiva de género en la atención de mujeres con discapacidad en los consultorios y clínicas jurídicas de Colombia. Academia, 17(34), 323-343. Buenos Aires, Argentina. http://revistas.derecho.uba.ar/index.php/academia/article/view/429/382

Ronconi, L. (2018). Repensando el principio de igualdad: alcances de la igualdad real. Revista Insomnia, (49), 103-140.