

PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LOS NIVELES DIRECTIVOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA LOCAL DEL MUNICIPIO DE MEDELLÍN 2012-2019*

LORENA CASTRO MUÑOZ**

RESUMEN

El reconocimiento de las mujeres como actores políticos ha transformado el concepto de ciudadanía, dado el posicionamiento que estas han alcanzado cada vez en el ámbito de lo público. Este proyecto de investigación buscó aportar a la comprensión y análisis de la participación y representación política de las mujeres en el municipio de Medellín. La investigación tuvo como propósito dar cuenta de la participación política de las mujeres en los niveles directivos de la administración pública local del municipio de Medellín. Por ello, se explicó la baja participación de las mujeres en los cargos de toma de decisión por medio de una descripción de los cargos directivos que han presentado mayores y menores niveles de participación política de las mujeres en los dos periodos de gobierno estudiados (2012-2015 y 2016-2019). Se concluyó que existe una subrepresentación de las mujeres en los cargos directivos de la administración pública municipal, más aún si para esta investigación se parte de la hipótesis de una baja participación política.

PALABRAS CLAVES

Participación política, representación política, burocracias representativas, paridad democrática, administración pública.

CÓMO CITAR ESTE ARTÍCULO

Castro, L. (2019). Participación política de las mujeres en los niveles directivos de la administración pública local del municipio de Medellín 2012-2019. *Revista de Estudiantes de Ciencia Política*, 13-14, 60-89.

* Este escrito es producto de un proyecto de investigación financiado por El Centro de Investigación de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas.

** Estudiante de pregrado en Ciencia Política de la Universidad de Antioquia (Medellín, Colombia).
Correo electrónico: lorena.castrom@udea.edu.co.

INTRODUCCIÓN

Este artículo busca aportar a la comprensión y análisis de la participación y representación política de las mujeres en el municipio de Medellín. La investigación tiene como propósito dar cuenta de la participación política de las mujeres en los niveles directivos de la administración pública local del municipio de Medellín. Por ello, se pretende explicar la baja participación de las mujeres en los cargos de toma de decisión por medio de una descripción de los cargos directivos que han presentado mayores y menores niveles de participación política de las mujeres en los dos periodos de gobierno estudiados (2012-2015 y 2016-2019).

La metodología empleada es el estudio de caso, debido a que este permite un estudio exclusivo sobre el objeto de estudio en cuestión. Dado lo anterior, la recolección de la información se da a través de la elaboración de una base de datos propia y entrevistas semiestructuradas a exfuncionarias y funcionarias que han estado en la administración pública municipal. De este modo, el análisis de la información se da por medio de un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo.

Se busca responder a la pregunta de ¿por qué hay una baja participación política de las mujeres en los niveles directivos de la administración pública del municipio de Medellín para el periodo 2012-2019? La hipótesis planteada es que la participación de las mujeres en los niveles directivos de la administración pública de Medellín sigue estando baja en comparación de los hombres, a pesar de que se tenga la ley de cuotas como un mecanismo de discriminación positiva para fomentar su participación, debido a dos causas, una simbólica y otra material. La primera hace referencia a los roles de género que promueven los prejuicios y estereotipos discriminatorios hacia las mujeres en la cultura política, en tanto se ponen en duda las capacidades y el liderazgo de las mujeres para ocupar cargos en los niveles directivos. La segunda causa tiene que ver con factores como la cantidad de tiempo y espacio que se requiere y se exige en el ámbito de la política. Así, estos dos factores influyen en que no haya una armonización entre las labores domésticas que comúnmente recaen en las mujeres y la vida política, dada la dedicación que se necesita para ejercer ambas actividades (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 201).

El artículo se divide en tres partes que develan el ejercicio y proceso investigativo. Primero, se hace referencia a la estructura de la administración pública municipal y se describen los niveles de participación política de las mujeres en los periodos de 2012-2015 y 2016-2019. Segundo, se analizan las

causas de esa subrepresentación de las mujeres, teniendo presente los techos de cristal, las desigualdades de género y la externalización de los roles de género como factores que contribuyen a que las mujeres no tengan una participación efectiva y paritaria dentro de la administración pública. Tercero, se plantean ciertas recomendaciones que responden a problemáticas halladas a lo largo de la investigación. Y, por último, se abordan los principales hallazgos realizados.

Dentro de los hallazgos se encuentra que existe una subrepresentación de las mujeres en los cargos directivos de la administración pública municipal, a pesar de que para esta investigación se parta de la hipótesis de una baja participación política. Se reconoce que ambos son fenómenos diferentes, debido a que la subrepresentación alude al hecho de que las mujeres ya pueden acceder al ámbito de lo público y han alcanzado cada vez más una mayor presencia en los diferentes escenarios de toma de decisiones, a diferencia de los años anteriores. No obstante, siguen siendo muy pocas las que logran alcanzar los mayores cargos de toma de decisión, por lo que siguen enfrentando restricciones para lograr una verdadera participación. Mientras que la baja participación política hace referencia a no tener una participación auténtica en la toma de decisiones, y, por lo tanto, enfrentar obstáculos para el ingreso en la esfera pública, lo cual implica una mayor exclusión y una limitación para el acceso a los puestos de toma de decisiones públicas. En este caso los dos fenómenos van de la mano, a pesar de ser diferentes, y ambos se explican por las mismas causas establecidas, una simbólica y un material, las cuales son factores que dan cuenta de las limitaciones y obstáculos que enfrentan las mujeres para el ejercicio pleno de una participación política de los cargos directivos del municipio.

MUJERES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA MUNICIPAL

Estructura de la administración pública del Municipio de Medellín

En la administración pública municipal el número de Secretarías, Subsecretarías y Entidades descentralizadas ha variado, lo cual se debe a que la estructura administrativa ha sido reformada. Durante el mandato de Aníbal Gaviria (2012-2015) se llevó a cabo el proceso de *Modernización*, que se estableció en el Plan de Desarrollo en la “línea 5: Legalidad, legitimidad e institucionalidad” (Echeverri & Rendón, 2016). Este tenía como finalidad “construir una organización municipal moderna e innovadora, eficiente y eficaz al servicio de la gente, adaptando y optimizando la capacidad institucional del Municipio a las necesidades de la ciudadanía y a los retos de su sostenibilidad administrativa”

(Alcaldía de Medellín citado en Echeverri y Rendón 2012, p. 16). Dado lo anterior, antes de la modernización de la estructura administrativa existían 18 secretarías¹ y 23 entidades descentralizadas y 6 vicealcaldías dentro de la administración pública. Dentro de ese proceso de “Modernización” se llevó a cabo la ejecución del Modelo Conglomerado Público Municipio de Medellín del 2015, en el que pasaron a ser un total de 23 secretarías, 55 subsecretarías y 36 entidades descentralizadas. Finalmente, en el año 2016 en el periodo de gobierno de Federico Gutiérrez las vicealcaldías fueron eliminadas.

¿Cómo está la participación política de las mujeres en los niveles directivos del municipio de Medellín?

Para la determinación del porcentaje de participación política de las mujeres en los niveles directivos del nivel central y nivel descentralizado² se utilizó una base de datos propia³ que da cuenta del número de mujeres y hombres que estuvieron en esos cargos de libre nombramiento y remoción (Máximo Nivel Decisorio – Otros Niveles Decisorios)⁴. Para efectos de

-
- 1 Se aclara que no se tiene un número exacto de cuántas subsecretarías existían en el año 2012, dado que en los derechos de petición solicitados a la Secretaría de Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía no se proporcionó dicha información.
 - 2 De acuerdo a la Agenda Ciudadana de las Mujeres de Medellín 2011 – 2015 (2011) para el Consejo de Medellín “se postularon 34 mujeres frente a 253 hombres. De dichas candidatas, sólo alcanzaron curules 3 de ellas, las cuales habían sido apoyadas por aquellos partidos con la maquinaria suficiente para llevarlas a estos escenarios. Así pues, de las 287 personas candidatas al Concejo de Medellín, un 11.95% fueron mujeres; es decir que el 88.05% fueron hombres y únicamente el 8.8% de las mujeres aspirantes al Concejo de Medellín, lograron ser elegidas” (p. 18). Se evidencia entonces que, en comparación con la participación de las mujeres en la las Secretarías, subsecretarías y entidades descentralizadas, ésta es mucho más alta a diferencia de la participación en el Concejo.
 - 3 Esta base de datos se realizó teniendo en cuenta los nombres de aquellos funcionarios/as que estuvieron inicialmente en el Gabinete Municipal del Alcalde electo. Se da cuenta del: tipo de nivel (centralizado-descentralizado-, tipo nivel decisorio (Secretaría, subsecretaría, ente descentralizado), el nombre de las dependencias, el número del directivo, sexo del directivo y el periodo de gobierno.
 - 4 Para los efectos de esta ley, entiéndase como “Máximo Nivel Decisorio” (de ahora en adelante MND), el que corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas y órganos del poder público, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal “(...)”. Y “Otros Niveles Decisorios” (de ahora en adelante OND) los que correspondan a cargos de libre nombramiento y remoción, de la rama ejecutiva, del personal administrativo de la rama legislativa y de los demás órganos del poder público, diferentes a los contemplados en el artículo anterior, y que tengan atribuciones de dirección y mando en la formulación, planeación, coordinación, ejecución y control de las acciones y políticas del Estado, en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal, incluidos los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama judicial

la investigación se comprenden dos periodos de gobierno, Aníbal Gaviria (2012-2015) y Federico Gutiérrez (2016-2019).

Los datos se recopilan de acuerdo a la información proporcionada por los dos Planes de Desarrollo de los alcaldes electos en su momento: “*Medellín un hogar para la vida*” 2012-2012, alcalde Aníbal Gaviria Correa y “*Medellín Cuenta con Vos*” 2016-2019, alcalde Federico Gutiérrez. Esto se debe a que allí se da a conocer quiénes son las personas que conforman el Gabinete municipal durante el periodo de gobierno, esto es, el personal de confianza que permite la ejecución del plan de gobierno. Se toman entonces los nombres de aquellas mujeres y hombres que fueron elegidos por el Alcalde para ocupar los cargos directivos. De esta forma, se tiene un acercamiento sobre el grado de presencia de las mujeres en dichos cargos directivos con poder decisorio.

A su vez, se utiliza una base de datos proporcionada por parte de la Alcaldía de Medellín que da cuenta del porcentaje de cumplimiento de la Ley de Cuotas en el nivel directivo de la administración pública. Se reconoce, no obstante, que en el periodo de cuatro años puede haber cambios en su personal elegido, por lo que puede que quien haya ocupado dicho cargo no haya continuado. Pero inicialmente se toma información proporcionada en el anuncio de su gabinete municipal. Y a su vez, se evidencia en el rastreo de prensa en el que se da a conocer los cambios en el personal de confianza.

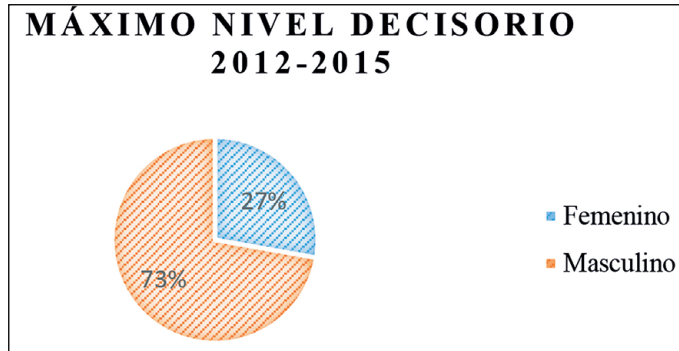
PERIODO 2012-2015

Durante el periodo de Aníbal Gaviria (2012-2015) antes de la reforma administrativa del municipio existían 18 Secretarías de Despacho. El porcentaje de participación política en el nivel central (MND) de las mujeres fue de 27,7%, mientras que la de los hombres fue de 72,2%. La relación de participación se mantuvo en una proporción de 13:5.

En el 2013 el ex Alcalde llevó a cabo tres cambios en el gabinete municipal, en el que nombró a Luz Elena Gaviria, quien era la secretaria de Educación desde enero del 2012, y quedó a cargo de la Secretaría de Hacienda Municipal. A la Secretaría de Educación se nombró a Alexandra Peláez. Y Juan Carlos Quiceno Álvarez fue nombrado como secretario de Comunicaciones (El Colombiano, 2013). Con estos cambios, se aumentó la presencia de mujeres con la Secretaría de Hacienda Municipal, quedando en una proporción de participación política de 12:6.

Gráfica 1

Participación política en el MND 2012-2015 (nivel central).



Fuente: Elaboración propia, 2020.

Se evidencia entonces que al inicio de su administración no se alcanzó el mínimo establecido por la Ley de Cuotas/00 que es del 30%, dado que el porcentaje de participación femenina fue de 27%. Pero con los cambios realizados en su gabinete la participación logró superar el umbral con un 33%. Así la participación de las mujeres en altos cargos directivos se dio de manera limitada.

De acuerdo a la información proporcionada por la Alcaldía de Medellín (2019)⁵, el porcentaje de participación femenina en el nivel directivo del año 2013 fue de un 42%, y un 52% de participación masculina. Y un 4,13% para la vacante.

Para el diciembre del año 2014 el porcentaje de participación femenina fue de un 46,7%, mientras que la masculina de un 47,5%, y un 5,65% para el puesto de vacante.

5 Información proporcionada específicamente de la Secretaría Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía de los derechos de petición con número de radicado: 201910410177, 201910410108, en el que se da cuenta del “Porcentajes de Ley de Cuotas Nivel Directivo - 2013 – 2017” Sin embargo, en las tablas de cumplimiento de la Ley cuotas nivel directivo no se encuentra desagregada la información de Máximo Nivel Decisorio y Otros Niveles Decisorios, a excepción de la tabla del año 2018.

Tabla 1
Cumplimiento Ley de cuotas, 2013.

Ley de Cuotas 31 Diciembre 2013		
Sexo / Vacante	Total	Porcentaje
Femenino	52	42,98
Masculino	64	52,89
Vacante	5	4,13
Total general	121	100,00

Fuente: Alcaldía de Medellín (n/a).

Tabla 2
Cumplimiento Ley de cuotas, 2014.

Ley de Cuotas 31 Diciembre 2014		
Sexo / Vacante	Total	Porcentaje
Femenino	58	46,77
Masculino	59	47,58
Vacante	7	5,65
Total general	124	100,00

Fuente: Alcaldía de Medellín (n/a).

En enero del 2015 el porcentaje de cumplimiento de la ley de cuotas a nivel directivo de la participación femenina fue de 48,39%, mientras que lo masculino de 49,1%, y un 2,42% para el puesto de vacante.

Tabla 3
Cumplimiento Ley de cuotas, 2015.

Ley de Cuotas 31 Enero 2015		
Sexo / Vacante	Total	Porcentaje
Femenino	60	48,39
Masculino	61	49,19
Vacante	3	2,42
Total general	124	100,00

Fuente: Alcaldía de Medellín (n/a)

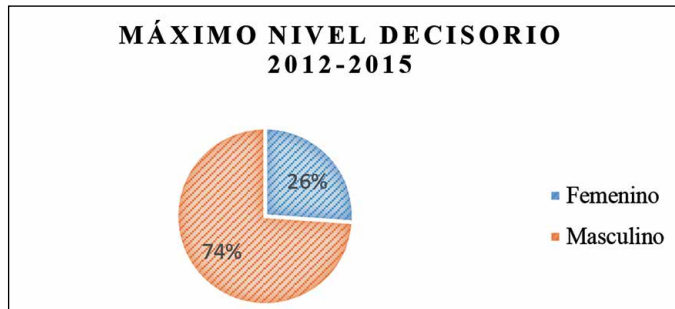
A diferencia de esto, la participación política de las mujeres en las entidades descentralizadas (MND) es mucho menor en los cargos directivos, dado que

el porcentaje de las mujeres fue de 26,08% y el de hombres de 73,91%. La participación de las mujeres se mantuvo en una relación 17:6.

Se demuestra que en este periodo de gobierno en el nivel descentralizado la participación de las mujeres no se logró superar el umbral del mínimo de participación femenina del 30% de la Ley 581/00, dado que ésta se mantuvo en un 26%.

Gráfica 2

Participación política en el MND 2012-2015 (nivel descentralizado).



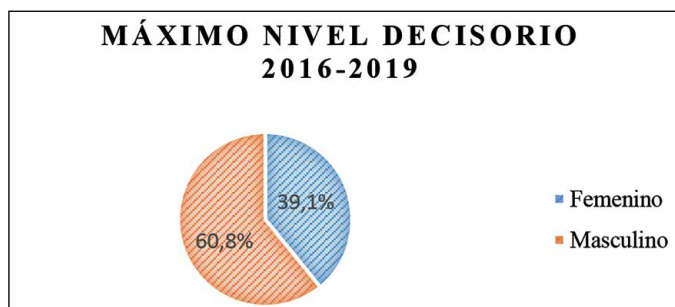
Fuente: Elaboración propia, 2020.

PERIODO 2016-2019

Por su parte, en el **periodo de 2016-2019** la participación política de las mujeres en el MND fue de 39,13%, mientras que la de los hombres de 60,86%. La proporción se mantuvo en 14:9.

Gráfica 3

Participación política en el MND 2016-2019 (nivel central).



Fuente: Elaboración propia, 2020.

También se dieron cambios en el gabinete de Federico Gutiérrez, en el que se asignó a Ana Cathalina Ochoa en el Departamento Administrativo de Planeación. Sergio Andrés Orozco Escobar, en la Secretaría de Medio Ambiente. Valeria Molina Gómez, en la Secretaría de las Mujeres. Alejandro De Bedout Arango en la Secretaría de la Juventud. Andrés Felipe Tobón Villada, Secretario de Seguridad, y Lina Botero Villa, como nueva Secretaria de Cultura Ciudadana. (Minuto 30, 2017).⁶ Pero, la relación de participación entre hombres y mujeres se mantuvo igual en 14:9.

En la siguiente tabla se evidencia el cumplimiento de la Ley de Cuotas del nivel directivo del año 2016 en diciembre. Se muestra entonces que el porcentaje de participación femenina fue de un 49,5% y el masculino de un 47,90%, mientras que un 2,52% para la vacante.

Tabla 4
Cumplimiento Ley de Cuotas, 2016.

Ley de Cuotas 31 Diciembre 2016		
Sexo / Vacante	Total	Porcentaje
Femenino	59	49,58
Masculino	57	47,90
Vacante	3	2,52
Total general	119	100,00

Fuente: Alcaldía de Medellín (n/a).

Para el 31 de enero del 2017 el porcentaje de participación femenina es de un 48,7% y la participación masculina de un 44,5%, y un total de 6,72% para las vacantes.

Tabla 5
Cumplimiento Ley de Cuotas, 2017.

Ley de Cuotas 31 Enero 2017		
Sexo/Vacante	Total	Porcentaje
Femenino	58	48,74
Masculino	53	44,54
Vacante	8	6,72
Total general	119	100,00

Fuente: Alcaldía de Medellín (n/a).

En la siguiente tabla se refleja el nivel de cumplimiento de la ley de cuotas para agosto del 2018. Sin embargo, la información no se encuentra desagregada en el nivel de OND, por lo que no se cuenta con exactitud cuántas entidades son, a diferencia de MND que hace alusión a las Secretarías de Despacho.

Tabla 6

Cumplimiento Ley de Cuotas, 2018.

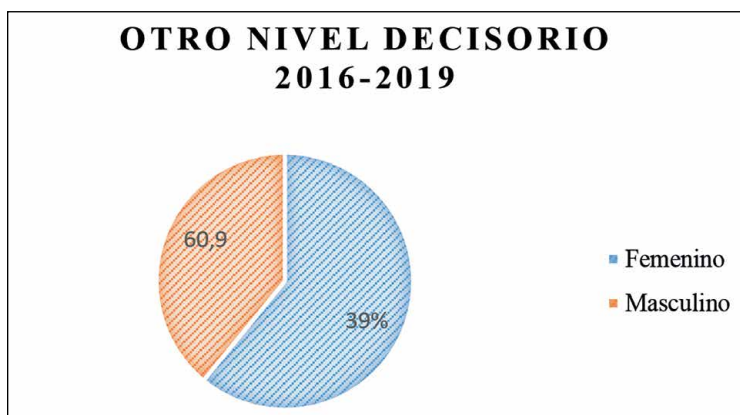
Ley de Cuotas - Agosto 08 de 2018				
Nivel Decisorio	Femenino	Masculino	Vacante	Total general
Alcalde		1		1
Máximo Nivel Decisorio	9	14		23
Otro Nivel Decisorio	54	39	5	98
Total general	63	54	5	122

Fuente: Alcaldía de Medellín, 2018.

Por su parte, en las Subsecretarías de Despacho (Otro Nivel Decisorio) la participación de las mujeres fue de 60,9% y un 39% para los hombres. La relación se mantuvo en 39:25.

Gráfica 4

Participación política en OND 2016-2019 (nivel central).

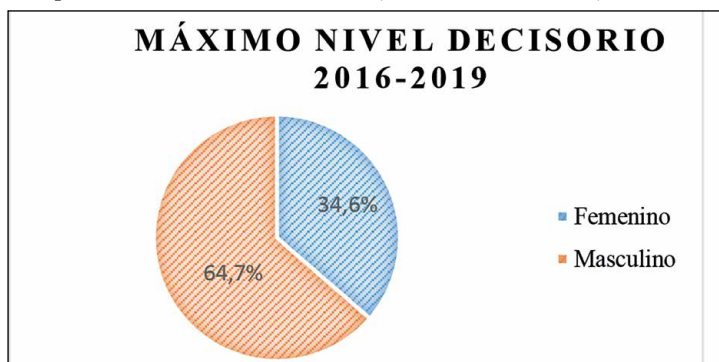


Fuente: elaboración propia, 2020.

La presencia de las mujeres en las entidades descentralizadas (MND) fue de 36,3, mientras que la de los hombres de 64,7%. Se mantuvo una relación de 21:12.

Gráfica 5

Participación política en el MND 2016-2019 (nivel descentralizado).



Fuente: elaboración propia, 2020.

En la siguiente tabla se toman los dos periodos (2012-2015 y 2016-2019), y se da cuenta del porcentaje de participación femenina y masculina, y también el de vacantes. Se evidencia entonces que en el 2012 la presencia de mujeres en los niveles directivos es de un 37,89%. En el 2013 de 42,98%, seguido del 2014 con 46,77%, luego en el 2015 es de un 49%. En el año 2016 es de 49,58%, en el 2017 es de 53,33%, y en el 2018 es de un total de 51,64%. Finalmente, en el 2019 la participación es de un 55,56%. No obstante, estos datos no se encuentran desagregados sobre qué porcentaje de participación política corresponde a MND y a OND. Se evidencia entonces un empaquetamiento de los datos proporcionados en la medida de que no es posible diferenciar qué porcentaje de participación femenina corresponde a MND y a OND.

Se halla entonces que en este periodo de gobierno hay mayor presencia de mujeres en OND, mientras que en el MND la prevalencia sigue estando a favor de los hombres, tanto así que en ese máximo nivel no se ha alcanzado la paridad. De ello se deduce que, las mujeres sí tienen presencia en lo público. Pero, estas siguen relegadas en cuanto a poder de toma de decisiones.

Tabla 7
Cumplimiento de la Ley de Cuotas, 2012-2015; 2016-2019.

Género	2012-2015							2016-2019								
	2012	%	2013	%	2014	%	2015	%	2016	%	2017	%	2018	%	2019	%
Femenino	36	37,89	52	42,98	58	46,77	62	49,60	59	49,58	64	53,33	63	51,64	65	55,56
Masculino	59	62,11	64	52,89	59	47,58	59	47,20	57	47,90	51	42,50	54	44,26	47	40,17
Vacantes	0	0,00	5	4,13	7	5,65	4	3,20	3	2,52	5	4,17	5	4,10	5	4,27
Total general	95	100,00	121	100,00	124	100,00	125	100,00	119	100,00	120	100,00	122	100,00	117	100,00

Fuente: Alcaldía de Medellín (2019).

Por último, en las siguientes tablas se desagrega la información por Secretaría y sexo (hombre- mujer), identificando esas entidades que han sido asignadas tanto a hombres, como a mujeres en el nivel central en los dos periodos de gobierno, 2012-2015 y 2016-2019. Se evidencia entonces como aquellas Secretarías como Cultura Ciudadana, Educación, Juventud, Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía, Salud, Medio Ambiente son asignados a mujeres, mientras que las de Gobierno y Gestión del Gabinete, Departamento Administrativo de Planeación, Hacienda, Seguridad y Convivencia están bajo la dirección de hombres.

Tabla 8
Secretarías

Secretarías			
2012-2015		2016-2019	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Bienestar social	Cultura Ciudadana	Gobierno y Gestión del Gabinete	Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía
Departamento Administrativo de Planeación	Educación	Departamento administrativo de planeación	Infraestructura física
Desarrollo Social	Medio Ambiente	Educación	Comunicaciones
Dirección General de Comunicaciones	Mujeres	Gestión y Control Territorial	Cultura Ciudadana
Evaluación y Control	Servicios administrativos	Hacienda	Desarrollo Económico
General	N/A	Inclusión Social, Familia DDHH	General
Gobierno y Derechos Humanos		Medio Ambiente	Juventud
Hacienda		Movilidad	Mujeres
Obras Públicas		Participación Ciudadana	Salud
Privada		Privada	N/A ⁷
Salud		Seguridad y Convivencia	
Seguridad		Servicios y Suministros	
Transportes y Tránsito		Gestión del Riesgo de Desastres	
		Evaluación y Control	

Fuente: Elaboración propia, 2020.

Por su parte, en la siguiente tabla también se desagrega la información por entidad descentralizada y sexo (hombre- mujer). Son pocas las entidades descentralizadas que han estado bajo la dirección de una mujer, y generalmente a ellas se les asigna entidades como la Biblioteca Público Piloto, Instituto

7 N/A: No aplica.

Tecnológico Metropolitano, Jardín Botánico de Medellín, ESE Metrosalud, Agencia de Educación Superior de Medellín.

Tabla 9

Entidades descentralizadas.

Entidades descentralizadas			
2012-2015		2016-2019	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agencia de Cooperación e Inversión de Medellín y el Área Metropolitana	Aeropuerto Olaya Herrera	Aeropuerto Olaya Herrera	Agencia de Cooperación Inversión de Medellín y el Área Metropolitana
Colegio Mayor de Antioquia	Biblioteca Pública Piloto	Área Metropolitana del Valle de Aburrá	Agencia para la Gestión del Paisaje, el Patrimonio y las Alianzas Público Privadas – APP
Empresa para la Seguridad Urbana	EDATEL	I.U. Colegio Mayor de Antioquia	Biblioteca Pública Piloto
Empresas Públicas de Medellín	Empresa de Desarrollo Urbano	Corregimientos	ITM
EMVARIAS	ESE Metrosalud	Empresa de Desarrollo Urbano - EDU	Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín
Fondo de Valorización del Municipio de Medellín	Instituto Tecnológico Metropolitano	Empresas Varias de Medellín	Jardín Botánico de Medellín
Hospital General de Medellín	N/A	Empresas Públicas de Medellín	Medellín Convention & Visitors Bureau
INDER		Gerente ESU - Empresa para la Seguridad Urbana	Metroparques
Instituto Social de Vivienda y Hábitat de Medellín		Fondo de Valorización de Medellín	Parque Arví
Instituto Tecnológico Pascual Bravo		Hospital General de Medellín	Agencia de Educación Superior de Medellín - Sapiencia
Metro Medellín		Hospital Infantil	Plaza Mayor
Metroparques		INDER	Museo Casa de la Memoria
Plaza Mayor		Metro de Medellín	N/A ⁸
Teled Medellín		Metroplús	
Terminales de Transporte Medellín		E.S.E. Metrosalud	
UNE EPM-telecomunicaciones		Parque Explora	
		Savia Salud EPS	
		Teled Medellín	
		Terminales de Transporte	

Fuente: elaboración propia, 2020.

8 N/A: No aplica.

Se evidencia entonces que las mujeres sí participan y sí tienen presencia en el ámbito de lo público. No obstante, cuando se trata de mayor jerarquía en los cargos de la administración municipal estas siguen estando subrepresentadas, es decir, sigue prevaleciendo un desequilibrio en la proporción de mujeres que ocupan dichos cargos directivos.

Los datos cuantitativos expuestos anteriormente permiten tener un acercamiento al panorama de participación política de las mujeres en los niveles directivos de la administración pública local. No obstante, el enfoque cualitativo contribuye a una mayor comprensión y análisis sobre las experiencias, las subjetividades y las particularidades de las mujeres en los cargos de alto poder decisorio. Por eso, en el siguiente apartado se exponen las causas de esa subrepresentación en cuanto a cargos decisorios se refiere. De esta manera, se recurre a información proporcionada por las siete entrevistas realizadas a funcionarias y/o exfuncionarias públicas de la Alcaldía de Medellín y así saber cómo ha sido la evolución de la participación de las mujeres desde el 2012 al 2019.

SUBREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN LOS NIVELES DECISORIOS

Las mujeres han buscado influir y hacerse oír en las decisiones de alcance social, económico, político y cultural. Ellas han tomado conciencia del papel desempeñado en la sociedad, ante lo cual, han luchado por su reconocimiento en la esfera pública. El incremento de las mujeres en el ámbito de lo público demuestra que sí han dado avances en términos de su presencia y representación. Se reconoce, no obstante que, a nivel de municipio se ha ido consolidando cada vez más un discurso a favor de la equidad de género y la protección de las mujeres en todas las dimensiones para poder superar cada vez más esas barreras. En ese sentido, siguen existiendo enormes dificultades y retos para alcanzar la participación paritaria (50 y 50) de mujeres y hombres en los escenarios políticos.

En ese sentido, las mujeres enfrentan un *techo de cristal* en cuanto a nivel directivo se refiere en la administración pública. Se evidencia que la participación de las mujeres en la dirección de las entidades se da el mínimo establecido por la ley 581/00 sólo con el fin de dar cumplimiento a la norma. Sin embargo, no se generan espacios para una participación realmente abierta y transparente que permita la superación de esas barreras. Esto da lugar a pensar que ese cumplimiento se da de manera superflua, debido a que la participación femenina logra superar ese umbral, pero de manera muy limitada. Además, las mujeres que logran participar no llegan a esos cargos de mayor jerarquía con

alto grado de poder decisorio, sino que estas son asignadas a las posiciones intermedias.

TECHO DE CRISTAL

Este concepto fue utilizado para analizar la carrera laboral de mujeres que, teniendo una trayectoria profesional y un nivel de competencia alto en sus lugares de trabajo, se topaban con un freno al intentar avanzar en sus carreras y alcanzar una mayor posición (Bustos citado por Camarena y Saavedra, 2018). Se alude a una barrera que se basa en los prejuicios hacia las mujeres, lo cual les impide avanzar en las posiciones de alto nivel.

El techo de cristal es definido como

una barrera tan sutil que se torna transparente, pero que resulta un fuerte impedimento para que las mujeres puedan moverse dentro de las jerarquías corporativas. Se considera que los puestos más relevantes de las organizaciones deberían estar a su alcance en base a sus conocimientos, a su esfuerzo y a sus capacidades y habilidades, pero en la realidad se mantenían muy lejos, realmente inalcanzables para la gran mayoría de las mujeres en puestos de dirección (Gonzales, 2015, p. 4).

La metáfora del techo de cristal contribuye a explicar la subrepresentación de las mujeres en los altos niveles directivos de la administración pública municipal, debido a que ellas también se han topado con esas barreras invisibles. Estas aparecen cuando las mujeres se acercan a esa parte superior de la jerarquía, pero finalmente se les bloquea esa posibilidad de alcanzar los cargos directivos, ejecutivos y gerenciales, y estas quedan asignadas a los cargos medios. Se evidencia este fenómeno debido a que la mayor participación de las mujeres en la administración pública se da en los OND, mas no se logra alcanzar la paridad en el MND.

A pesar de que su presencia en lo público en el Municipio de Medellín sea cada vez más significativa, se siguen presentando esas barreras que impiden que logren llegar a esos altos niveles directivos, porque, por un lado, a inicios del periodo de gobierno de Aníbal Gaviria no se logró superar ese umbral del 30%, dado que el porcentaje de participación femenina tanto en las entidades descentralizadas como centralizadas se mantuvo en un 27% a nivel de MND. Pero en el 2013 llevó a cabo cambios en gabinete de gobierno por lo que en las Secretarías la participación femenina alcanzó un 33%, pero las entidades descentralizadas sí se mantuvieron por debajo del umbral.

Se demuestra así el incumplimiento de la ley de cuotas y, además, una reducción en los espacios de participación para las mujeres. Por otra parte, en el periodo de Federico Gutiérrez la participación de ellas se dio en un 39% (nivel central) y un 36% (nivel descentralizado) en el MND. No obstante, en OND se dio una participación femenina de un 61%, mientras que en el MND no se alcanzó la paridad democrática, la cual da cuenta de una composición paritaria, en términos de sexo, de diversas instancias y órganos de toma de decisión (Albaine, 2014).

En las entrevistas se afirma que “en el trasfondo lo que está es que se ha naturalizado mucho es el tema de la desigualdad. Es como si ya la sociedad aprendió a vivir en esas desigualdades” (Funcionara #3. Entrevista realizada el 17 de febrero de 2020).

María del Rosario (ex subsecretaria de la Secretaría de las Mujeres) afirma que “hay una inmensa cantidad de mujeres trabajando, pero que sucede lo que, en todas partes, que son mucho más trabajando en los niveles técnicos, y poquitas en los niveles directivos” Pero reconoce que “[...] aunque hay gran presencia de mujeres en los niveles directivos si comparamos con otros municipios, por ejemplo”. También agrega que “hay baja participación en el Concejo y hay baja participación en la Administración. Lo que pasa es que en el Concejo se nota más, porque son más poquitas las curules. Y en la administración pública hay muchos más sitios de toma de decisión” (Funcionaria #6. Entrevista realizada el 3 de marzo de 2020).

De lo anterior se deduce que las mujeres del municipio siguen enfrentándose a ese techo de cristal que les impide la alta dirección. De ahí que exista el cuestionamiento constante de ¿por qué hay mayor presencia femenina en los OND, mientras que en el MND se supera el umbral de manera limitada? ¿Por qué no se potencia de la misma manera esa participación en los órganos de mayor instancia de decisión? ¿Por qué la participación política de las mujeres no se enmarcó sobre la base de la aplicación del principio de la paridad entre varones y mujeres en el acceso a los cargos directivos?

De acuerdo a González (2015) si se supera ese techo se posibilita la diversidad en la organización, dado que por medio de la presencia de mujeres en los espacios de toma de decisión se potencia y se promueve una burocracia representativa y se obtienen mejores resultados. En la medida en que se aumente el número de mujeres en la administración se puede alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres en el ejercicio del poder y, por ende, en la toma de decisiones. Una burocracia representativa posibilita además que las mujeres sean portavoces y titulares de altos cargos administrativos en representación

no sólo de las mujeres, sino de la ciudadanía en general. Esta es fundamental para los principios democráticos como la legitimidad y actuación en nombre de otros (Krislov citado en Lind, 2016).

Ahora bien, la metáfora de techo de cristal se articula con los distintos cuestionamientos expuestos anteriormente, los cuales se explican por dos razones: una simbólica y otro material. Lo simbólico se refiere a los roles de género que promueven los prejuicios y estereotipos discriminatorios hacia las mujeres en la cultura política. La segunda causa tiene que ver con factores como la cantidad de tiempo y espacio que se requiere y se exige en el ámbito de la política, por lo que existe un “doble rol de las mujeres en el que se mantiene, por un lado, el cumplimiento de las exigencias del trabajo reproductivo y, por el otro, las relacionadas con el trabajo productivo” (Alcaldía de Medellín, Secretaría de las Mujeres & Universidad EAFIT, 2018, p. 99).

Siguiendo esta línea, el hecho de que las mujeres superen el 50% de participación en los cargos directivos del municipio en OND es algo significativo. Pero eso no es suficiente, porque no se están generando verdaderos espacios para que la presencia de las mujeres sea igual cuando se trate de mayor jerarquía como el caso de MND. Estas barreras que enfrentan las mujeres entonces son consecuencia de los imaginarios culturales, que crean relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres a partir del establecimiento de estereotipos y roles de género diferenciados (Salmerón, 2014).

DESIGUALDADES DE GÉNERO: ESTEREOTIPOS Y ROLES

Los estereotipos sociales de género aluden a un conjunto estructurado de creencias y expectativas compartidas dentro de una sociedad acerca de las características que poseen (componente descriptivo) y deben poseer (componente prescriptivo) las mujeres y los hombres como grupos diferentes (Pla et al., 2013). Estos se dan por la construcción de la idea de género, la cual es una forma categórica de desigualdad en el sentido de que se basa en una membresía de una persona en un grupo social, que en este caso son las categorías de mujeres y hombres.

Dado lo anterior, el género actúa como una fuerza organizadora en las relaciones sociales cotidianas. Estas últimas son situaciones en las que las personas tienen una idea de quiénes son en determinada situación y, por lo tanto, se les asigna cierto tipo de comportamiento. Se incorporan de esta forma creencias culturales, es decir, roles y estereotipos sobre hombres y mujeres, lo cual marca una diferencia de estatus. Siguiendo a Ridgway (2011)

estos roles implican una socialización del yo y también de la identidad a nivel individual, por lo que el género aparece como ese *sistema de prácticas* que constituye a los hombres y a las mujeres como diferentes con ciertas características específicas para cada uno.

Esto conlleva que la persistencia del género dé como resultado una desigualdad de status, debido a que de ella depende la persistencia de las desiguales posiciones entre hombres y mujeres en la sociedad. Por ello, Ridgway (2011) afirma que

Las diferencias en la participación de la fuerza laboral, los salarios, la segregación de empleos por sexo, la probabilidad de estar en un puesto directivo e incluso las diferencias en la división del trabajo en el hogar reflejan desigualdades posicionales entre hombres y mujeres en las organizaciones que conforman la sociedad (p. 13).

Siguiendo a la autora, se plantea que las desigualdades de género tienen causas que van desde lo material hasta lo simbólico. Lo material da cuenta de factores como la cantidad de tiempo y espacio que exige el ámbito de la política. Estos son factores que obstaculizan la armonización y conciliación de labores entre el trabajo reproductivo y el productivo. Por una parte, existe un desequilibrio en la asignación social de responsabilidades familiares, lo cual limita las opciones para que las mujeres incursionen y progresen en el ámbito laboral y político (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2011) . Por su parte, lo simbólico hace referencia a esas prácticas sociales que constituyen los hombres y las mujeres como diferentes. De acuerdo a la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2011) esta una de las principales causas que originan y perpetúan la desigualdad entre hombres y mujeres en la esfera de la participación política por la vigencia de un orden de género que mantiene un esquema de división sexual del trabajo.

De igual forma, Agudelo y Olaya (2019) agregan que “las múltiples desigualdades de género tienen causas materiales (condición) y simbólicas (posición) que se refuerzan mutuamente en las experiencias cotidianas que viven los hombres y las Mujeres” (p. 139). Es así como las causas materiales y simbólicas explican el por qué se da la subrepresentación política de las mujeres en los niveles directivos de la administración, en la medida que se observa cómo en la actualidad siguen prevaleciendo esos imaginarios culturales que dan cuenta de roles y estereotipos que las personas deben cumplir en función precisamente de su género de acuerdo a si se es hombre o mujer.

Por su parte, con los factores relacionados con el tiempo y el espacio (condición) algunas de las funcionarias hacen referencia al “sentimiento de culpa”, el cual obedece a esa sensación de que se están abandonando ciertos “lugares” que generalmente han correspondido a la mujer. Este sentimiento es descrito como uno de los obstáculos de la participación política de las mujeres. Es por esto que, para una de las funcionarias que actualmente ocupa el cargo de Líder de Programa dentro de la administración municipal hace referencia a que “un reto es la culpa, por los espacios que se abandonan. La mujer puede sentir que abandona cosas muy importantes cuando se mete de frente con procesos políticos” (Funcionaria #4. Entrevista realizada, 22 de febrero de 2020).

Otra funcionaria también destacó que [...] “venimos con un rezago histórico de no haber estado en lo público, de que mucho tiempo las mujeres estuvieron confinadas al hogar. [...] Marcela Lagarde tiene un libro sobre las culpas de las mujeres. Y creo que a las mujeres nos han ocupado mucho en la culpa. Y parte de una ideología religiosa porque a uno por tradición las mamás nos decían: usted es la responsable de que el hogar funcione” (Funcionaria #3. Entrevista realizada el 17 de marzo de 2020).

María del Rosario Pineda indica que “ese sentimiento de culpa viene de lo externo en que se hace todo para culpabilizarlas, indirecta o indirectamente” [...] “la presión externa es tan fuerte que se interioriza. Entonces hay también una internalización del sentimiento de culpa, es decir, de culpa desde adentro de sí misma. Puede que nadie le esté diciendo ya desde lo externo que se sienta culpable, pero desde adentro se atormenta. Esos dos mecanismos, el externo y el interno se juntan para culpabilizar y autoculpabilizar” (Funcionaria #6. Entrevista realizada el 3 de marzo de 2020).

Así mismo, para la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2011) “una variedad de fuentes señala que la asignación de tareas derivadas del trabajo doméstico y reproductivo a las mujeres continúa siendo uno de los principales obstáculos para su plena participación política” (p. 42).

Con relación a los factores simbólicos que originan este fenómeno de la subrepresentación de las mujeres se alude a “[...] los rezagos culturales, donde se tenía que era el hombre el que estaba en lo público, en la esfera de lo social, el que tenía participación. Pero por el otro lado, ese aspecto cultural ha hecho que la mujer esté segregada y muchas veces esté limitada solo a la crianza de los hijos” (Funcionaria #2. Entrevista realizada el 3 de febrero de 2020).

A pesar de que exista un reconocimiento legal de los derechos de las mujeres a tener más presencia en la vida pública y, por ende, un mayor acceso de las condiciones de igualdad en los puestos de toma de decisión, las mujeres siguen enfrentando obstáculos estructurales para ejercer a plenitud estos derechos. Esto se explica por esos imaginarios culturales que siguen restringiendo la posibilidad de que estas tengan las mismas oportunidades y ventajas de ocupar los niveles directivos. La cultura política y roles de género encasillan a las mujeres al ámbito privado, lo que dificulta aún más su acceso a los escenarios de poder y de toma de decisiones. Como consecuencia de ello, las mujeres ya tienen más posibilidad de participar, pero siguen enfrentándose a ese techo de cristal. La estructura invisible sigue estando presente en la sociedad y el poder es concebido como un escenario netamente masculino.

Es por esto que las mujeres del municipio de Medellín sí participan, dado que ha habido un avance significativo, pero su participación política sigue estando limitada. Se evidencia en el hecho de que las mujeres que hacen parte de la administración pública municipal en los cargos directivos no logran a llegar al 50% para alcanzar la paridad política, lo cual demostraría una distribución equitativa del poder. Por lo tanto, su participación en los más altos niveles decisorios como del nivel central y del descentralizado con dificultad llega al 40%.

Pero, si se analiza su participación en las subsecretarías sí se evidencia una mayor participación femenina, en la medida en que su presencia es mayor, inclusive que la de los hombres. Se da cuenta de que en OND su participación es plena y efectiva, pero en el MND no ocurre lo mismo. De esta manera, las mujeres siguen estando relegadas a los puestos medios, que son importantes también, pero en términos de toma de decisión no poseen la misma relevancia a los cargos de mayor dirección en la administración pública. Se plantea entonces que la forma de concebir el poder se sustenta en redes masculinas, y el fomento y la inclinación se da hacia el estilo de liderazgo masculino, por lo que el femenino generalmente se asigna más que todo a cuestiones sociales y del cuidado.

Así los estereotipos y roles de género también conllevan a que se dé una externalización de los roles de género lo cual se refleja con el hecho de que las mujeres directoras hayan estado al frente de entidades que impliquen actividades relacionadas con el cuidado o las ciencias sociales. Estas supuestas diferencias entre hombres y mujeres se incorporan como factor estructurante en las relaciones de producción y así mismo en la división del trabajo (Robledo et al., 2015).

EXTERNALIZACIÓN DE LOS ROLES DE GÉNERO

Es preciso agregar que las distintas dependencias del nivel central como Educación, Salud, Juventud, Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía y del nivel descentralizado como ESE Metrosalud, Biblioteca Pública Piloto, Instituto Tecnológico Metropolitana, Instituto Social de Vivienda y Habitación de Medellín fueron asignadas a las mujeres. Esto representa una externalización de los roles del cuidado, entendiendo este como la gestión y el mantenimiento cotidiano de la vida y la salud. De ahí que surja el cuestionamiento del ¿por qué no ha estado una mujer como Directora de Empresas Públicas de Medellín? ¿O como Secretaria de Seguridad o Tesorería?

Los trabajos y ocupaciones en los que trabajan las personas todavía están bastante segregados por sexo, ya que la mayoría de las mujeres trabajan en trabajos ocupados predominantemente por otras mujeres, y la mayoría de los hombres trabajan en trabajos cubiertos principalmente por otros hombres (Ridgwey, 2011, p. 5).

Por su parte, se muestra a su vez una tendencia a que los asuntos sociales sean para las mujeres, debido a esa externalización de los roles de género al ámbito laboral. Desde esta perspectiva, una de las funcionarias públicas afirma que “hay un tema retador, en el sentido de que hay unos imaginarios de que los asuntos sociales son para las mujeres. Además, de que lo hacemos muy bien. Sin embargo, también somos extraordinarias en lo administrativo, en lo financiero, en la negociación, en manejo de tensión, en participación de mercados, en el tema de seguros. Pero sí creo hay una mirada de que todo lo que es asistencial es extraordinario, y lo hacen muy bien las mujeres. Entonces hay una tendencia desde ahí” (Funcionaria #4. Entrevista realizada el 23 de febrero de 2020).

Ante esto, María del Rosario Pineda afirma que “el sesgo de género patriarcal ha señalado que las mujeres estamos para las tareas del cuidado, sociales, generosas, caritativas. Toda esa carga de prejuicios se ha trasladado a estado nombrando entonces a las mujeres en las cuestiones entrecomillas sociales”. Además, agrega que “[...] prevalecen prejuicios en hombres y mujeres” (Funcionaria #6. Entrevista realizada el 3 de marzo de 2020).

Las características prescritas culturalmente para diferenciar a las mujeres de los hombres han llevado a normativizar ciertas conductas y roles que conlleva a esas desigualdades de género. Se concibe entonces que las mujeres dentro de sus roles están designadas para lo social, precisamente por esas características que se le atribuyen como abnegadas, atentas, generosas, caritativas y más

sentimentales. Se trata de un hecho básico en la construcción social de género: el cuidado es un tema para la mujer.

Para poder superar ese fenómeno de la subrepresentación y así cerrar cada vez más las desigualdades de género es necesario proponer ciertos mecanismos que pueden contribuir a seguir fortaleciendo la participación de las mujeres en los altos niveles directivos. A mayor presencia en los altos niveles de mando se garantiza también una burocracia representativa, por lo que, al mismo tiempo, se obtiene la paridad democrática. Esta última implica “la transformación de los estereotipos de género, los imaginarios y los prejuicios sobre el actuar político de las mujeres, así como una distribución equitativa de las responsabilidades del cuidado, la maternidad y el hogar; lo que implica una transformación sociocultural” (Secretaría de las Mujeres de Antioquía, 2015, p. 158).

RECOMENDACIONES PARA PROPICIAR MAYOR PARTICIPACIÓN POLÍTICA DE LAS MUJERES EN LOS CARGOS DIRECTIVOS

La participación política de las mujeres es fundamental para tener sociedades más incluyentes y por ende igualitarias. Posibilita entonces que esos espacios que históricamente han estado negados a las mujeres, puedan ser centro de mayor representación femenina, lo cual daría cuenta del logro de una ciudadanía plena de las mujeres. Ha existido una denuncia histórica por medio de demandas por la inclusión y la igualdad para que las mujeres sean reconocidas como ciudadanas con derechos, debido a que las sociedades y la visión que se tiene sobre el poder y lo que éste implica ha sido concebido y moldeado al predominio masculino. Por ello, cada vez más las mujeres han alzado la voz para que se incluya en la agenda pública sus aportes, intereses y el reconocimiento de sus derechos.

Para una verdadera participación política es importante la inclusión del *otro*, por lo que el desafío que conlleva la praxis de una democracia sustantiva se da por la construcción de una narrativa que implique el reconocimiento de existencia del *otro* (Saldierna et al., 2017). De ahí que se consideren diferentes alternativas para una participación real de las mujeres, teniendo como referente la democracia, la cual actúa como un eje rector para la inclusión de los sectores de la sociedad que han estado excluidos del ejercicio de ciudadanía. Se afirma entonces que

La política presente en cada acción y en cada relación social debe ampliarse para incluir a las mujeres como sujetos políticos siempre, y para expresar en las representaciones simbólicas, en el discurso y las normas, lo que ya sucede parcialmente para algunas en la práctica social (Jaramillo et al., 2008, p. 18).

Dado lo anterior, el primer problema identificado es la subrepresentación de las mujeres en MND, dado que el porcentaje de participación política de las mujeres se mantiene por debajo del 40% a nivel central y descentralizado. Mientras que para el OND la línea de cumplimiento de la ley se encuentra mayor del 50%. En ese sentido, se puede concluir que para la administración pública las mujeres tienden a tener mayor presencia en OND, pero cuando se trata de MND su participación se ve restringida.

Se propone como primera recomendación la implementación de la paridad democrática en la administración pública para superar la desigualdad de participación entre hombres y mujeres en materia laboral en los cargos del Estado. Se reconoce el hecho de que haya mayor presencia en OND, pero también debe haber una redistribución del poder en MND. De tal forma que las mujeres también tengan poder decisorio, dado que no es la misma jerarquía entre MND y OND.

Por eso, se debe implementar la paridad para garantizar una adecuada y efectiva participación en todos los niveles de la administración pública de manera que el poder se encuentre distribuido de manera igual (50%-50%). Actualmente, se encuentra en vigencia de ley 581/00 que establece el mínimo de 30% de participación en los cargos de MND y 30% en OND. No obstante, dicha reglamentación no es suficiente para la inclusión de este grupo poblacional, a pesar de ser gran parte de la población del municipio, las mujeres siguen estando relegadas en los procesos de adopción de decisiones en los niveles directivos, especialmente en cuanto a MND se refiere.

Es importante la paridad democrática para garantizar la participación política de las mujeres, dado que esta es uno de los propulsores de la democracia, el cual tiene como finalidad alcanzar la igualdad en el ejercicio del poder, como también en la toma de decisiones y en la representación social y política. Y, por lo tanto, constituye una meta para la erradicación de la exclusión de las mujeres en el ámbito de lo público. (Archenti y Tula, 2013).

Como segundo problema se identifica el techo de cristal, el cual es una barrera invisible que aparece con frecuencia como un obstáculo para el ascenso de las mujeres a los mayores cargos, por lo que estas terminan ocupando las categorías medias e inferiores de los mandos de dirección, tal como se muestra con su mayor presencia en OND, pero, ¿por qué las mujeres no logran ocupar esos niveles superiores? El techo de cristal se explica por los estereotipos y roles de género que siguen estando presentes, dado que esos imaginarios culturales determinan los roles y actitudes que hombres y mujeres adquieren para la sociedad. Por lo tanto, se recomienda que desde la administración municipal se lleven a cabo acciones de comunicación pública asertivas para deconstruir tales estereotipos y roles de género.

Estas campañas deben estar orientadas específicamente a la reflexión sobre los efectos de los estereotipos de género en política, es decir, cómo estos impactan e influyen en que se presente el fenómeno de techo de cristal, en el cual los cargos de mayor dirección se ven inalcanzables para las mujeres. A través de una correcta comunicación pública es posible construir nuevos discursos que transformen el acceso de las mujeres en lo público. Desde la administración pública, se deben llevar a cabo acciones que garanticen la superación de los techos de cristal. Implica entonces hacer pedagogía y capacitaciones para superar los imaginarios culturales, lo cual es necesario para el avance de la participación de la mujer y la promoción de la equidad de género y lograr una inclusión real.

Se reconoce que la designación de mujeres en los altos cargos de la administración pública depende en gran medida de la voluntad política del mandatario o mandataria que se encuentre en el poder como máxima autoridad política y administrativa. De igual forma, es necesario seguir trabajando con los imaginarios culturales impuestos en la sociedad para superar las desigualdades de género. Así se brinda la posibilidad de que las mujeres tengan los mismos derechos y las mismas oportunidades de participación en las instancias de toma de decisión.

Sin embargo, existen otras alternativas de solución aparte de las campañas públicas de comunicación y que no dependen de la voluntad política, como aquellas que están reguladas y sancionadas por el Estado. Un ejemplo de ello se evidencia con el caso de Noruega con la regulación para las mujeres en las juntas directivas. En el 2003 el gobierno noruego aprobó una ley que exige que el 40% de los miembros del consejo de administración de las empresas sean

mujeres (The conversation, 2015). Por lo tanto, en el país el Estado colombiano puede sancionar una ley que establezca un porcentaje de participación en los niveles directivos que sea paritario con un 50% de participación para hombres y mujeres.

En la misma línea de la existencia los roles y estereotipos se evidencia el tercer problema, el cual está ligado al hecho de que una vez que las mujeres llegan a los altos mandos, estas generalmente ocupan los cargos de dependencias que están relacionadas con el cuidado o sociales. Se da una externalización de los roles del cuidado, por lo que se recomienda seguir impulsando estrategias comunicacionales para la transformación de los estereotipos de género.

Otra problemática registrada es el hecho de que la administración pública no posee un sistema de información que dé cuenta de la participación política de hombres y mujeres en los niveles directivos a lo largo de los años, tanto a nivel central como descentralizado. Así, la Secretaría de la Gestión Humana y Servicio a la Ciudadanía cuenta con unas bases de datos de porcentaje de cumplimiento de la ley de cuotas a nivel directivo. Sin embargo, la información no se encuentra desagregada, es decir, se evidencia que se juntan todos los datos, dado que aparece la variable de “sexo/vacante”, el “total” y el “porcentaje”, pero no se muestra cuánto de ese porcentaje de participación femenina corresponde a MND y de OND. El agrupamiento de los datos dificulta que se tenga precisión sobre el verdadero número de mujeres y hombres que han estado en los cargos directivos de las dependencias municipales respetando la terminología de MND y OND y la división de poder que éstas implican a la hora de tomar decisiones.

Por lo anterior, se recomienda contar con un óptimo sistema de gestión de la información para llevar un registro de datos de mujeres y hombres en cargos directivos. Se evidencia de manera más clara cómo está el municipio en términos de representación política de las mujeres, dado que lo que no se mide no se puede controlar, por lo tanto, mejorar. Y al mismo tiempo se evita el *empaquetamiento* de datos que sólo terminan por distorsionar las cifras y la realidad.

Es importante recalcar que todas estas recomendaciones permiten la promoción de la presencia de las mujeres en los niveles directivos. Así mismo, se contribuye también a alcanzar el Objetivo de Desarrollo Sostenible No5: *Igualdad de género. Alcanzar la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas*. Se busca entonces la reducción de brechas de género y poder alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el municipio.

CONSIDERACIONES FINALES

El artículo es una herramienta para la administración para que continúe promoviendo cambios sociales y culturales que permitan la consecución de la equidad de género en el municipio. Por lo tanto, en este último apartado se dan a conocer las reflexiones, hallazgos y aportes que se reflejan a lo largo del caso.

Para el caso de Medellín se halla que existe una subrepresentación en MND, debido a que, por una parte, a inicios del periodo de Aníbal Gaviria, tanto a nivel central como a nivel descentralizado, la presencia de las mujeres en los cargos directivos fue del 27%. No se logró incluso superar el umbral del 30% establecido por la ley de cuotas. Pero en el 2013 llevó a cabo diversos cambios en su gabinete, lo que tuvo como consecuencia que la participación de las mujeres lograra superar dicho umbral con un 33%.

Por otro lado, con Federico Gutiérrez la participación en el MND fue de 39%, mientras que en OND la participación política de las mujeres en los cargos directivos fue mayor al 50%. Por lo tanto, su participación en OND es muy significativa al tener mayor presencia. Sin embargo, en cuanto a MND se refiere, su participación se vió reducida. En ese sentido, se evidenció que las mujeres del municipio siguen enfrentándose a los techos de cristal. Esta metáfora hace referencia a esas barreras y obstáculos invisibles que se les presentan a las mujeres para alcanzar los altos cargos directivos. Por consiguiente, a las mujeres generalmente se les asignan los cargos medios, y raramente logran ocupar los de mayor jerarquía. Es por esto que, a pesar de que haya una presencia importante en OND, se debe seguir potenciando e incentivando esa participación en MND para garantizar una ciudadanía plena.

La investigación reconoce que el municipio de Medellín en términos de participación política de las mujeres ha avanzado, porque la presencia de ellas en los cargos directivos ha ido en aumento cada vez más. Esto es un gran logro no sólo para las mujeres, sino también para la administración y la sociedad en general. No obstante, se siguen presentando techos de cristal para una presencia real en los cargos de poder decisorio como es el caso de MND. Es preciso seguir trabajando en ello para superar las barreras injustificadas.

La Ley de Cuotas es una medida que busca generar una mayor igualdad en los puestos de toma decisiones administrativas en el país. Sin embargo, esta sigue siendo insuficiente para garantizar una participación real y efectiva de las mujeres. La evolución normativa de la participación de la mujer en Colombia tiene que pensarse en términos de paridad democrática.

La investigación del caso avanza en la comprensión y análisis del problema, pero esta no resuelve la relación entre las mujeres que han estado en los cargos directivos y el tener una agenda de género, es decir no se posee un acercamiento si ellas a la hora de tomar decisiones para la resolución de problemáticas específicas o el desarrollo de programas o proyectos lo han hecho bajo la perspectiva de género. Dada la complejidad del problema abordado el estudio constituye una forma de pensar la participación de las mujeres en términos de presencia y cantidad, más no de la calidad de sus intervenciones con el enfoque de género prevaleciente.

Para finalizar, se espera que en un futuro se aborde la relación entre las mujeres que han estado en los cargos directivos y si su forma de operar tiene en cuenta las consideraciones basadas en el género. Esto implica reconocer si ha habido una agenda de género que responda a los ejes misionales de cada entidad, pero partiendo de una transversalización del enfoque de género a la hora de tomar decisiones.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Mesa de Trabajo Mujer (2011). *Agenda Ciudadana de las Mujeres de Medellín 2011 – 2015*. Recuperado de: <https://www.medellin.gov.co/irj/go/km/docs/wpcccontent/Sites/Subportal%20del%20Ciudadano/Equidad%20de%20G%C3%A9nero/Secciones/Publicaciones/Documentos/2011/Agenda%20Ciudadana%20de%20las%20Mujeres%20Medellin%202011-2015.pdf> (23/02/2020).
2. Agudelo y Olaya (2019). *Análisis para las políticas públicas la búsqueda de la igualdad de género en Medellín*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Municipio, Vol. 53, Issue 9).
3. Albaine, L. (2014). *Obstáculos y desafíos de la paridad de género. Violencia política, sistema electoral e interculturalidad*. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 19(52), 145. <https://doi.org/10.17141/iconos.52.2015.1675>
4. Alcaldía de Medellín, & Secretaría de las Mujeres, U. E. (2018). Análisis para las políticas públicas la búsqueda de la igualdad de género en Medellín. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Municipio, Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
5. Archenti, N., & Tula, M. (2013). *¿Las mujeres al poder? cuotas y paridad de género en américa latina*. pp. 1–16.

6. Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2011). *El camino hacia una democracia sustantiva: la participación política de las mujeres en las Américas*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
7. Echeverri Patiño, E. A., & Rendón Dederle, J. D. (2016). *Supresión de las Secretarías Vicealcaldías en el Municipio de Medellín. Razones para una reforma en la Administración Municipal*. Recuperado de: <http://ezproxy.eafit.edu.co/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ir00174a&AN=eafit.10784.11649&lang=es&site=eds-live&scope=site%0Ahttp://hdl.handle.net/10784/11649>
8. El Colombiano (2013). *Cambios en el gabinete*. Recuperado de: https://www.elcolombiano.com/historico/anibal_gaviria_hace_cambios_en_el_gabinete-KYEC_261803 (23/02/2020).
9. Gónzales, A. (2015). *El techo de cristal*. Universidad de Oviedo. pp. 1-43.
10. Herrera, M. (2006). *Por una ciudadanía “plena” de las mujeres*. pp. 1–10.
11. Jaramillo, A., Montoya, M., Valencia, M., & Corporación Vamos Mujer. (2008). *La política y lo político: la palabra y la voz de las mmujeres*. pp. 1–56.
12. Johnson, N., Rocha, C., & Schenck, M. (2013). *Hacia una democracia paritaria. La representación política de las mujeres*. http://www.cotidianomujer.org.uy/sitio/pdf/pub_paridad13.pdf
13. Ley 581 del 2000 (2000). Recuperado de: <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/LEY%20581%20DE%202000.pdf>
14. Lind, N. (2016). Representative bureaucracy. *Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance*, 1–6. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-31816-5>
15. Minuto 30 (2017). Cambios que tendrá el gabinete de Federico Guitierrez. Recuperado de: <https://www.minuto30.com/estos-son-cambios-que-tendra-gabinete-de-federico-gutierrez/462878/> (23/02/2020).
16. Pla, I., Adam, A., & Bernabeu, I. (2013). Estereotipos y prejuicios de género:: Factores determinantes en Salud Mental. *Norte de Salud Mental, ISSN-e 1578-4940, N°. 46, 2013, Págs. 20-28, XI(46)*, 20–28.
17. Ridgway, C. (2011). Framed by gender. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Oxford Uni). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

18. Robledo Martín, J., Martín-Crespo Blanco, C., Pedraz Marcos, A., Cabañas Sánchez, F., & Segond Becerra, A. (2015). La externalización del cuidado de las personas mayores a mujeres migrantes: quién decide y en qué circunstancias. *Pedagogía Social Revista Interuniversitaria*, 29, 183. https://doi.org/10.7179/psri_2017.29.13
19. Saldierna Salas, A. R., Marañón Lazcano, F. D. J., & Mendoza Ibarra, J. F. (2017). La generación de mecanismos de participación política y el papel de la publicidad política en los países miembro de la Alianza Pacífico. *Desafíos*, 29(1), 79. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/desafios/a.4873>
20. Salmerón, Dolores. (2014). *El techo de cristal*. pp. 1–44. Recuperado de: http://repositorio.ual.es/bitstream/handle/10835/3696/2487_EL%20TECHO%20DE%20CRISTAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
21. The conversation. (2015). *Lessons from Norway in getting women onto corporate boards*. Recuperado de: <https://theconversation.com/lessons-from-norway-in-getting-women-onto-corporate-boards-38338>