

¿SE GARANTIZA EL PROCESO DE IGUALDAD EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS? CASO COLOMBIANO.

LAURA MANUELA AYALA BOTERO

Universidad Pontificia Bolivariana Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Facultad de Derecho

Medellín

2020

¿SE GARANTIZA EL PROCESO DE IGUALDAD EN EL RÉGIMEN LABORAL DE LOS SERVIDORES
PÚBLICOS? CASO COLOMBIANO.

LAURA MANUELA AYALA BOTERO

Trabajo de grado para optar al título de abogado

Asesor

DIANA SOFÍA ZULUAGA VIVAS

Universidad Pontificia Bolivariana Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Facultad de Derecho

Medellín

2020

RESUMEN

En Colombia la carrera administrativa ha sido un escenario de gran participación por parte de las mujeres, en donde debe de analizarse si existe como tal una protección de sus derechos dentro del ámbito de dicha carrera y a su vez si existen garantías laborales en el régimen de los servidores públicos.

El presente artículo tiene el propósito de analizar el régimen laboral de los servidores públicos, por lo cual se partirá de expresar el origen e historia de la carrera administrativa, también los derechos de la mujer en Colombia, el principio de igualdad sobre su ámbito de aplicación en las mujeres y su protección legal y constitucional enfocado en el principio de igualdad de género y ligado en la participación de la mujer en la política y administración del Estado colombiano.

PALABRAS CLAVES

Régimen laboral, Servidores públicos, Principio de igualdad, Inclusión de la mujer, Participación.

INTRODUCCIÓN

Por medio de este trabajo investigativo se pretende dar una nueva mirada a lo que en términos generales se conoce el régimen laboral de los servidores públicos, de la mano del principio de igualdad que reza la Carta Política colombiana y enfocado a la participación e inclusión de la mujer. De esta manera, se realizará un análisis corto pero lleno de motivaciones que darán luz en aras de determinar el grado de cumplimiento del principio de igualdad en el país, enfocándolo en la mujer y su participación en los diferentes cargos públicos del Estado.

Se considera que, con el pasar de los años, la mujer es quien se ha visto afectada en mayor medida en lo que tiene que ver con oportunidades laborales, esto, sin dejar atrás la gigantesca lucha que, con el tiempo, este género ha ganado en materia legislativa. Teniendo en cuenta esto, se hará un pequeño recuento de la normatividad que día a día se ha creado en Colombia y que les ha dado la fortaleza necesaria para asumir un rol participativo en el crecimiento y evolución de la sociedad y, analizar de manera conjunta, si ese evidente avance normativo logra que la mujer alcance o no cargos directivos en relación con la carrera administrativa.

En virtud de todo lo anterior, este trabajo se dividirá en dos grandes bloques, el primero, referente a un breve relato de lo que se conoce como carrera administrativa en Colombia, con lo que se pretende dar claridad al funcionamiento de la administración pública y, partiendo de esto, la relación de lo que fueron y son ahora las leyes en materia de igualdad y, sobretodo, en lo que tiene que ver con la igualdad de género en el régimen laboral de los

servidores públicos. En segundo lugar, se resolverán dudas que con el transcurrir de la investigación surgieron en lo que tiene que ver con la carrera administrativa y las otras formas de vinculación laboral de los servidores públicos y, de esta manera, que se arrojarán cifras que va a permitir realizar conclusiones pertinentes al caso, para dar así por finalizada la presente monografía.

CARRERA ADMINISTRATIVA EN COLOMBIA

Los servicios de carrera administrativa “Tienen su origen en la instauración de los regímenes constitucionales de Europa y América a finales del siglo XVIII, cuando los funcionarios públicos pasaron del servicio a la Corona al servicio del Estado.

De acuerdo a la Ley colombiana, la carrera administrativa es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. La carrera administrativa es el sistema mediante el cual el Estado regula la administración y manejo de las personas de las cuales se sirve para cumplir y ejecutar su función pública. Estas personas apoyan la actividad estatal y buscan hacer más eficiente y eficaz el desempeño de la gestión pública. Este sistema está basado en los principios de eficacia y eficiencia en la prestación de los servicios públicos, a la protección de la igualdad de oportunidades y la protección de los derechos subjetivos de cada persona, además de los principios de moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política. El proceso de selección e incorporación de los servidores públicos, está determinado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, quien es la encargada de establecer los parámetros de elección y selección de estas personas, garantizando su administración y vigilancia.

Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna."

Es tal la importancia que en nuestro ordenamiento jurídico se le otorga a la carrera

administrativa, con sus componentes de concurso público, mérito e igualdad de oportunidades para acceder, permanecer y ascender a los cargos públicos, que la Corte la ha distinguido como uno de los valores o principios que identifican la Constitución de 1991. Sentencia 824 de 2013 – Corte Constitucional.

El pilar fundamental de la carrera administrativa se encuentra en el carácter meritario de quienes aspiran desempeñar un cargo público y la capacidad de ingresar y mantenerse en estos cargos. La selección de las personas que se inscriben y aspiran a tener un cargo de carrera, radica en el mérito y las capacidades que ellas posean. Además, se deberán cumplir con todos los requisitos que exijan la ley y la constitución, con miras a desempeñar un cargo público. Con todo esto, se busca que las personas que accedan a estos empleos públicos, sean las más aptas desde el punto de vista técnico y moral para desempeñar las labores propias de la función pública y, lograr así, las finalidades del interés general. La carrera administrativa supone entonces “el desarrollo profesional del funcionario público, que entraña un proceso de selección y formación previa al ingreso; un desempeño ascendente a través de una escala regida por el principio de mérito; un proceso de formación continua; y un minucioso programa de entrenamiento práctico, procesos y modalidades diferentes dependiendo de la organización que asume en diferentes Estados”. (Enrique, 2010, pág. 111)

Además, la Ley 443 de 1998 establece que: “Para alcanzar estos objetivos, el ingreso, la permanencia y el ascenso en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, sin que motivos como raza, religión, sexo, filiación política o consideraciones de otra índole puedan tener influjo alguno. Su aplicación, sin embargo, no

podrá limitar ni constreñir el libre ejercicio del derecho de asociación a que se refiere el artículo 39 de la Constitución Política” (Asamblea Constituyente).

De acuerdo a los principios rectores establecidos en el artículo 209 de la Constitución Política, la carrera administrativa debe desarrollarse de acuerdo a los principios de igualdad y mérito, con lo que se busca asegurar y garantizar una elección acorde con las finalidades del Estado y una administración de su personal que debe ser el más apto para desempeñar su gestión pública. Según el principio de igualdad, el ingreso y selección de las personas que aspiren a ocupar un cargo público, debe darse en igualdad de condiciones para todos, sin ningún tipo de discriminación por su edad, sexo, ideología política, raza y credo religioso; y esto mismo, deberá garantizarse en los procesos de ascenso, estabilidad y capacitación de quienes ya pertenezcan a la carrera administrativa. Así, “la carrera administrativa busca garantizar la eficiencia en la prestación de la función pública y, además, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso”. (Congreso de la República). Por otra parte, según el principio de mérito; el ingreso, permanencia y ascenso en cargos de carrera se dará por la constante evidencia de capacidades técnicas, calidades académicas, buen desempeño en la labor y su buena conducta.

La sentencia de la Corte Constitucional 501 de 2005 establece: La carrera administrativa, comprende tres aspectos fundamentales interrelacionados: En primer lugar, la eficiencia y eficacia en el servicio público, principio por el cual la administración debe seleccionar a sus trabajadores exclusivamente por el mérito y su capacidad profesional. En segundo lugar, la protección de la igualdad de oportunidades, pues todos los ciudadanos tienen igual derecho

a acceder al desempeño de cargos y funciones públicas (Asamblea Constituyente). Y, finalmente, la protección de los derechos subjetivos derivados de los artículos constitucionales 53 y 125 tales como el principio de estabilidad en el empleo, el sistema para el retiro de la carrera y los beneficios propios de la condición de escalafonado, pues las personas vinculadas a la carrera son titulares de unos derechos subjetivos adquiridos, que deben ser protegidos y respetados por el Estado.

El artículo 125 de la Constitución Política clasifica los empleos públicos, que conforman dos grupos: uno, los empleos de carrera que son la regla general, y otro, que son la excepción, conformado por los servidores públicos elegidos por elección popular, los de libre nombramiento y remoción y los trabajadores oficiales.

El régimen de carrera administrativa se les aplica a las entidades de la rama ejecutiva a nivel nacional y sus entes descentralizados, Corporaciones Autónomas Regionales, Personerías, Entidades Públicas que conforman el Sistema General de Seguridad Social en Salud; personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior cuyos empleos se hayan definido como de carrera, personal administrativo de las Instituciones Educativas de educación primaria, secundaria y media vocacional, empleados no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional, Fuerzas Militares y de la Policía Nacional, así como de las entidades descentralizadas adscritas o vinculadas a las anteriores.

En aplicación de todo lo anterior, el mecanismo para proveer los cargos de carrera administrativa en Colombia es el Concurso de Méritos, que es un procedimiento compuesto

de diferentes actos y hechos administrativos. Este concurso está compuesto de la divulgación, que es la publicidad que se le da al concurso de méritos; la convocatoria, que es el Acuerdo por medio del cual se convoca y se regula el concurso; las inscripciones, donde los aspirantes eligen el cargo al cual están aspirando y realizan el pago de los derechos y participación; la verificación de los requisitos mínimos, en la cual se comprueba el cumplimiento de los requisitos exigidos para el empleo; la aplicación de pruebas, en donde se evalúa la idoneidad y capacidades de los aspirantes, y mediante el cual se hace el proceso de selección; el listado de elegibles, que se obtiene mediante el consolidado de resultados obtenidos en las pruebas; el nombramiento, por medio del cual se nombra a los nuevos funcionarios públicos y, finalmente, el período de prueba, el cual tiene una duración de 6 meses y en el cual se evaluará el desempeño en la entidad.

En conclusión, la carrera administrativa en Colombia está regulada por la Ley y la Constitución y se consagra como un sistema mediante el cual se administra el personal del que se sirve el Estado para cumplir sus fines estatales y administrativos. Este sistema se fundamenta en el principio de igualdad y el principio de mérito, mediante los cuales se pretende garantizar la igualdad de oportunidades de las personas que aspiran a acceder a esos cargos, y la idoneidad técnica y moral que requieren para ello.

DERECHOS DE LA MUJER EN COLOMBIA

En las últimas décadas, Colombia ha alcanzado importantes conquistas en relación con la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, pero aún hay brechas relevantes por reducir.

Los derechos de la mujer nacen en la misma época en la que surgen los derechos del hombre. En Francia en el año 1791 se dio a conocer “la Declaración de los derechos de la mujer”, sin embargo, aún en los años 50 las mujeres proclamaban por una verdadera manifestación de igualdad en materia de derechos y, es así como Esmeralda Arboleda, siendo esta la primera senadora colombiana, lo expresaba muy bien al decir que “el feminismo se despertó en mí al estudiar las leyes de una nación que con total desvergüenza legitimaba la discriminación y la supuesta inferioridad femenina”.(Esmeralda) Con lo cual solo confirma que años después de una promesa solo se evidenciaban incumplimientos.

Aun cuando los procesos normativos han sido lentos en Colombia se muestra una presencia de algunos avances a partir de la década de 1930,

Las concesiones laborales de la ley 83 de 1931, que autorizaron a la mujer trabajadora a recibir directamente su salario;

La ley 28 de 1932, que reformó el Código Civil y dio la administración de los bienes a la mujer casada, eliminando además su representación legal en cabeza del marido;

El reconocimiento de derecho de sufragio en 1957;

El decreto 2351 de 1965, que prohibió despedir a la mujer en estado de embarazo;

El decreto 2820 de 1974, que otorga la patria potestad tanto al hombre como a la mujer, modificando las obligaciones de obediencia, convivencia y domicilio legal del matrimonio.

De acuerdo a lo anterior, normativamente, es posible decir que Colombia ha cumplido con la ratificación de los tratados internacionales que tienen que ver con los derechos de las mujeres, lo cual, para bien, ha generado un progreso significativo en el desarrollo de leyes que buscan promover entre otras cosas, los derechos humanos de las mujeres, algunos ejemplos son: Lineamientos de la Política Pública para la Equidad de Género para las Mujeres

y el Plan Integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias aprobados en 2012, y la Ley de Víctimas y Restitución de Tierras, aprobada en 2011, con disposiciones importantes sobre la igualdad de género en sus artículos No. 13, 28 31 y 42; así como la Ley 1257 "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres" de 2008 y la los artículos 1, 13, 21, 22, 27 y 31 de la Ley 1719 por la cual se adoptan medidas para garantizar el acceso a la justicia de las víctimas de violencia sexual, en especial la violencia sexual con ocasión del conflicto armado contra las mujeres, de 2014, entre otras.

Si bien estas normas proporcionan un marco sólido para avanzar en derechos de las mujeres, siguen existiendo desafíos para su plena aplicación en virtud también de los obstáculos que se presentaban, por ejemplo, en cuanto a la interpretación, pues se buscaba que esta fuera más flexible para su reconocimiento. Por esto, con la llegada de la constitución de 1991 y el llamado bloque de constitucionalidad se abrieron más posibilidades para el avance de los derechos de la mujer en Colombia, dejando atrás la literalidad como único método para entender y aplicar el derecho, adaptando así una nueva interpretación jurídica.

La constitución de 1991 ha sido referente importante en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y, por lo tanto, debe concebirse como punto de partida, pero nunca como la culminación del proceso de lucha, ya que en este caso es fundamental establecer que en virtud de la constitución vigente se hizo tránsito de un estado de Derecho a un estado Social de Derecho rechazando la discriminación jurídica hacia las mujeres.

En el punto específico de los derechos de las mujeres, también se dieron avances por vía jurisprudencial, derivados del derecho a la igualdad y a la participación equitativa, y traducidos en modificaciones procesales y sustanciales.

La entidad de las naciones unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, lo que es ONU MUJERES, presentó en el año inmediatamente anterior un informe nacional sobre el progreso de las mujeres el cual hace una serie de aportes importantes, entre lo más relevantes están;

Los datos sobre el empoderamiento económico son lentos, insuficientes y desiguales, aquí lo importante era establecer como marco normativo la igualdad de género para una Colombia más próspera, resiliente y con mayor igualdad.

El avance educativo ha sido evidente lo cual hace que sea una oportunidad histórica, hay una generación de mujeres con mucho talento y capacidad para participar en la economía y la democracia.

“Con este informe, ONU Mujeres hace un llamado a la acción conjunta del Gobierno, la academia, las empresas y la sociedad civil a retomar las recomendaciones planteadas, de tal manera que la igualdad de género en Colombia, además de un derecho garantizado en la ley, se exprese en todas las políticas públicas, los presupuestos y los programas; y se constituya en un elemento vital para la prosperidad, la cultura, el desarrollo y la paz sostenibles en Colombia.” (Alta Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer , 2011)

PRINCIPIO DE IGUALDAD

La palabra igualdad proviene del latín *aequalitas*, lo que significa “llano” o “equilibrado”. Aplicándolo al derecho y según la Real Academia Española, la igualdad es: “Un principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones.

El principio de igualdad propende por la igualdad en el trato de las personas. Esta puede ser vista desde un punto de vista formal y desde un punto de vista material. Desde el punto de vista formal, se consagra el principio de igualdad ante la ley, que tiene sus orígenes en la Revolución Burguesa del Siglo XVIII y que tuvo como objetivo terminar con los privilegios otorgados a algunas personas específicas. Este principio pretende que todos los ciudadanos sean iguales destinatarios de la ley y, no se les otorguen beneficios en materia de normas jurídicas. Por otra parte, este principio consagra una generalidad e impersonalidad en la aplicación de la ley; así, todos por igual, somos sujetos de los mismos derechos y obligaciones consagradas en el ordenamiento jurídico. Por otra parte, desde el punto de vista material, el principio de igualdad predica el trato igual a los iguales, y el trato desigual a los desiguales. Este se desarrolla en el sentido de que por las diferencias económicas y sociales que se presentan en una comunidad de personas, se dan unas desigualdades entre estas y, por tanto, no se podrán tratar en igualdad de condiciones.

Con respecto al principio de igualdad aplicado en Colombia, este pretende que todas las personas que se encuentran en igualdad de condiciones, puedan recibir el mismo trato por parte de la Ley y, así, prohibir cualquier tipo de discriminación que pueda darse por razones de raza, sexo, orientación sexual, género, orientación política, credo religioso... etc. De esta manera, cualquier ejercicio en el campo legal y político deberá estar precedido de este

principio para garantizar el cumplimiento de los fines del Estado Social de Derecho y el interés general.

**PROTECCIÓN LEGAL Y CONSTITUCIONAL DEL PRINCIPIO DE
IGUALDAD DE GÉNERO ENFOCADO EN LA PARTICIPACIÓN DE LA
MUJER EN LA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO
COLOMBIANO.**

En este punto de nuestra investigación consideramos importante señalar algunos artículos que conforman la constitución política de Colombia, pues estos hacen referencia de manera específica a los temas tratados en este trabajo, además de la importancia que deben tener al ser parte de la carta nacional;

“Artículo 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”(Asamblea Nacional Constituyente).

“Artículo 40. Todo ciudadano tiene derecho a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político. Para hacer efectivo este derecho puede:

I. Elegir y ser elegido.

2. Tomar parte en elecciones, plebiscitos, referendos, consultas populares y otras formas de participación democrática.
3. Constituir partidos, movimientos y agrupaciones políticas sin limitación alguna; formar parte de ellos libremente y difundir sus ideas y programas.
4. Revocar el mandato de los elegidos en los casos y en la forma que establecen la Constitución y la ley.
5. Tener iniciativa en las corporaciones públicas.
6. Interponer acciones públicas en defensa de la Constitución y de la ley.
7. Acceder al desempeño de funciones y cargos públicos, salvo los colombianos, por nacimiento o por adopción, que tengan doble nacionalidad. La ley reglamentará esta excepción y determinará los casos a los cuales ha de aplicarse.

Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública.” “Artículo 43. La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.” (Asamblea Nacional Constituyente)

Igualmente, el 31 de mayo del año 2000, se publica en el Diario Oficial No. 44.026, la Ley 581 de 2000 o llamada Ley de Cuotas, “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del

poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones” (Congreso de la República). Esta ley es promulgada en el Estado colombiano, como desarrollo de los artículos de la Constitución Política que propenden por la igualdad de todos los ciudadanos; la efectiva participación de estos en la conformación, ejercicio y control del poder político y la igualdad de derechos y oportunidades que debe existir entre hombres y mujeres, sin ninguna distinción.

En primer lugar, esta ley establece como su finalidad la de crear los mecanismos para que las autoridades le den a la mujer una adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en los diferentes niveles de la administración pública. Asimismo, se definen los conceptos de “Máximo nivel decisorio” y “Otros niveles decisorios”, el primero corresponde a quienes ejercen los cargos de mayor jerarquía en las diferentes ramas del poder público y, el segundo, los que corresponden a cargos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva; el personal administrativo de la rama legislativa y demás órganos del poder público que tengan atribuciones de mando en las acciones y políticas del Estado. Además, consagra que la participación efectiva y adecuada de la mujer se logrará garantizando que mínimo el 30% de los cargos de “máximo nivel decisorio” y “otros niveles decisorios” sean desempeñados por mujeres y, su incumplimiento constituirá causal de mala conducta; y establece como excepción a esto los cargos de carrera administrativa, judicial y otras carreras especiales.

¿CÓMO HA EVOLUCIONADO LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LOS CARGOS PÚBLICOS COLOMBIANOS EN LOS ÚLTIMOS AÑOS?

El papel de la mujer en la política o en la administración pública ha sido, a lo largo de la historia bastante limitada, esto, ya que no se le han reconocido todos sus derechos y se han puesto en situación de inferioridad respecto de los hombres. Con la revolución francesa empiezan a aparecer algunas mujeres con ánimo revolucionario y luchan por su situación y la de sus familias. Un claro ejemplo de ello fue el papel de Olympe de Gouges “quién escribió y publicó la Declaración sobre los Derechos de la Mujer y la Ciudadana. Aunque en esa época las mujeres no ejercían ni siquiera el derecho al voto, ella reivindicó su voz a través de un instrumento normativo que visibilizaba por primera vez a las mujeres como sujetos de derechos humanos.”

En Latinoamérica, desde la época de la conquista, existieron varias mujeres que también lucharon por los ideales de igualdad y libertad, y quienes tuvieron un papel fundamental en los logros y triunfos revolucionarios de ésta época. Al pasar de los años, diferentes mujeres han hecho valer sus derechos y han ido adentrándose en la participación política y administrativa de los Estados, siendo elegidas como gobernantes, líderes sociales, entre otros papeles relevantes de la sociedad.

En Colombia, La Constitución Política busca que todos los colombianos cuenten con los mismos derechos y oportunidades, así, en su artículo 43 consagra “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de

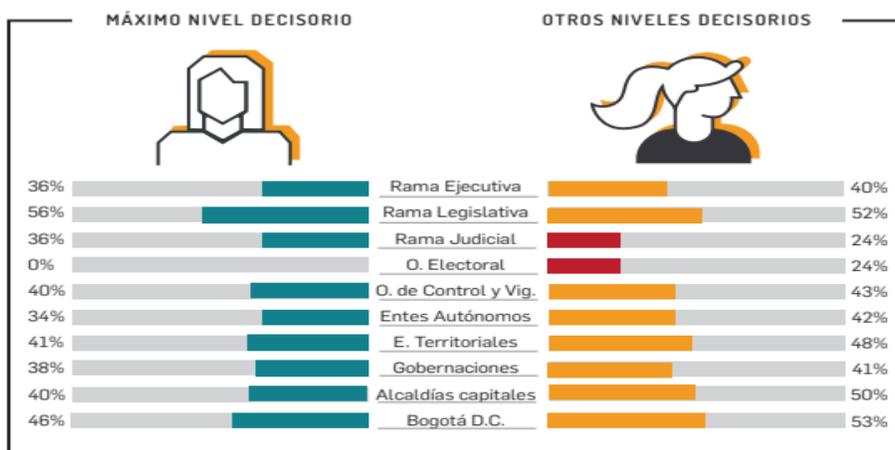
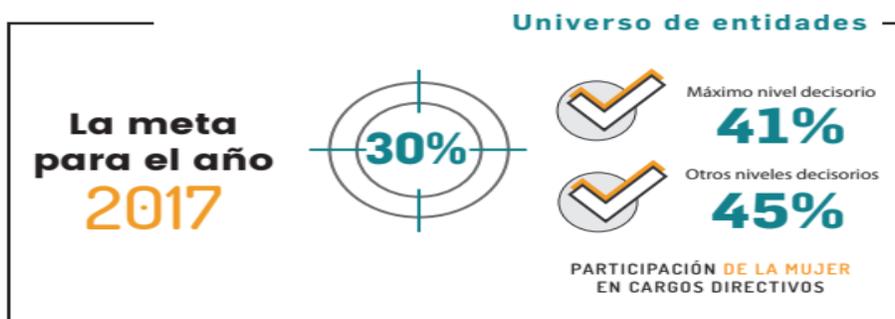
familia”.(Asamblea Nacional Constituyente). Con esto, puede observarse la protección que pretende darles el Estado a las mujeres y velar por su trato igualitario en todos los frentes de la sociedad.

De conformidad con el artículo 43 de la Constitución Política, en Colombia se expide la ley 581 de 2000 o la llamada Ley de Cuotas, “Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”(Congreso de la República), es una ley que consagra que el 30% de los alto cargos públicos del Estado deben ser ejercidos por mujeres y esto es aplicable en todos los niveles del poder público: a nivel estatal, departamental, municipal, distrital y provincial. Es importante decir que esta ley excepciona los cargos judiciales y de carrera administrativa, ya que estas se basan exclusivamente en el mérito. Así, el sentido y objetivo de esta ley es desarrollar el principio de igualdad consagrado en nuestra constitución, velar por la igualdad de oportunidades y evitar la discriminación que puede presentarse en razón del sexo. El Departamento Administrativo de la Función Pública sostiene que “La ley de cuotas se ha convertido en una herramienta poderosa para la búsqueda de la igualdad en materia de participación política y representación de las mujeres. Esta ley ha generado todo un movimiento hacia la equidad de género, creando los mecanismos que permiten que la mujer en Colombia cada día cuente con mayor participación en la toma de decisiones de todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, promoviendo la superación de la discriminación de género en Colombia.” No obstante, el papel que han desarrollado varias mujeres al interior de nuestro país y, teniendo en cuenta la normatividad vigente que se pretende hacer valer para lograr la

igualdad de género en la participación política y de función administrativa entre mujeres y hombres, no se logra alcanzar la participación paritaria (50 y 50) en los escenarios políticos y administrativos. Esto puede evidenciarse en los informes realizados anualmente por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en donde se muestra la participación de la mujer en el “máximo nivel decisorio” y los “otros niveles decisorios” de las ramas y órganos del poder público.

En el año 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública, rindió en su informe anual el porcentaje de la participación de la mujer en los cargos de la administración pública en los niveles decisorios del orden nacional y territorial, basado este en “los resultados obtenidos de la consolidación y análisis de los distintos reportes de las 1.302 entidades que suministraron la información de forma correcta. Asimismo, en el año 2018, el Departamento Administrativo de la Función Pública, rindió este informe obteniendo los siguientes resultados:

Participación de la mujer en el Estado colombiano



Fuente: Dirección de Empleo Público. Octubre 2017.

¹ “Figura 1” informe anual el porcentaje de la participación de la mujer en los cargos de la administración pública en los niveles decisorios del orden nacional y territorial

Ilustración 1. Participación de la mujer en los cargos directivos en el Estado colombiano



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Octubre 2018.

² “figura2” Informe del Departamento Administrativo de la Función Pública

De acuerdo a los anteriores informes y a la normatividad existente en Colombia, acerca de participación equitativa e igualitaria que deben tener las mujeres en el ejercicio de los cargos públicos, puede observarse que, en primer lugar, con estos porcentajes, se cumplió el umbral de participación exigida por el artículo 4 de la Ley 581 del 2000 o Ley de Cuotas, esto es el 30 % de los cargos provistos. En segundo lugar, se observa que el año 2018 tuvo un incremento del 1% en la participación de las mujeres en el “Máximo Nivel Decisorio” de las entidades estatales y respecto de “Otros Niveles Decisorios” se mantuvo igual el porcentaje. Así, entonces, se evidencia que hay un incremento en la vinculación de la mujer en los cargos administrativos del país, pero que ésta, aun cumpliendo con la Ley de Cuotas, no logra ser paritaria y equitativa con la elección de los hombres para estos cargos públicos.

RETO DEL ESTADO COLOMBIANO PARA GARANTIZAR EL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS DIFERENTES CARGOS PÚBLICOS.

Si bien es cierto que la legislación colombiana cada vez es más garantista en cuanto a los derechos de la mujer, cabe resaltar que dicha labor en muchas ocasiones se queda corta, pues en algunos ámbitos propiamente laborales no se permite un correcto desarrollo de los avances legislativos en pro de la mujer que se han venido dando; es importante tener en cuenta el cumplimiento de los umbrales anteriormente expuestos ya que los mismos revelan la importancia que tiene la mujer incluso en cargos administrativos y que su reconocimiento ha tenido frutos en este campo pero sin antes reconocer la lucha de este género para mejores condiciones de vida en todos los campos.

Si se tiene en cuenta la normatividad internacional e interna aplicable en Colombia que garantice el acceso de las mujeres a las posiciones de decisión política, se pueden evidenciar

avances importantes en los últimos años. Si bien todavía existen desafíos para la aplicación plena de esas normas, es posible afirmar que el país cuenta con herramientas jurídicas sustantivas para alcanzar una democracia incluyente, y asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito político.

Los obstáculos generales que se presentan para una aplicación plena del principio de igualdad radican en: la discriminación, el machismo, la violencia y la invisibilidad, y para superarlos es indispensable desarrollar lo que varios expertos catalogan como una “estrategia doble”: por un lado, aumentar el número de mujeres en la política y, por otro, profundizar en la representación sustantiva de los intereses de género, lo anterior de acuerdo a los informes de ONU Mujeres.

Tener en cuenta iniciativas como por ejemplo el “Pacto para una inclusión efectiva de las mujeres en la política” acción emprendida por la Alta consejería para la Equidad de la Mujer, con la que se buscaba crear mecanismos que garantizaran una democracia real dentro de los partidos y movimientos políticos, lo que dio lugar a estrategias políticas, económicas, comunicativas e incluso educativas, pues dichas iniciativas rompen cada vez más los obstáculos que se pueden presentar en la aplicación del principio de igualdad.

CONCLUSIÓN

Después de analizar las precisiones correspondientes al desarrollo de este trabajo, se puede llegar a la conclusión de que el papel de las mujeres en Colombia, a lo largo de los años, ha ido evolucionado material y normativamente. La implementación legislativa logra generar un cambio de consciencia y, más aún, una obligatoriedad de aplicación del principio de igualdad en todos los ámbitos sociales y, específicamente, el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres en el régimen laboral estatal.

Es importante reconocer el esfuerzo normativo que se le ha dado a la condición igualitaria de la mujer, desde el reconocimiento paritario respecto de los hombres, hasta la participación de la misma en los diferentes cargos públicos. Así, según la Constitución Política y a la legislación colombiana, mujeres y hombres son iguales y, por tanto, podrán desempeñar las mismas funciones en la sociedad, sin distinciones de raza, sexo, edad, creencias políticas y religiosas.

Con esto, puede entonces concluirse que ha sido grande el esfuerzo por parte de las autoridades nacionales como internacionales en la lucha constante por el reconocimiento de los derechos de las mujeres y por su inclusión en la sociedad, pero este sigue siendo un gran reto ya que aún es grande la brecha y las distinciones que se dan en razón del género. Es por ello, que día a día debe seguirse trabajando en el reconocimiento de sus diversos derechos y la materialización de los mismos en la igualdad de condiciones para acceder a cargos públicos y participar en los diferentes niveles decisorios del Estado.

Finalmente, cabe resaltar que en cuanto a la normatividad vigente aplicable a la participación de la mujer en los diferentes cargos públicos en Colombia, es claro que se han tenido grandes avances, propendiendo por la igualdad de estas en la participación y toma de decisiones estatales pero, a la hora de evidenciar esto, son realmente muchos los retos que aún siguen y seguirán existiendo en esta materia hasta que se pueda lograr una real paridad de género.

Referencias Bibliográficas

Alta Consejería Presidencial para la equidad de la Mujer . (2011). *Observatorio de asuntos de género* . Bogotá .

Asamblea Nacional Constituyente, Constitución Política de 1991

Colectivo de abogados . (2019). *Colectivo de abogados* . Obtenido de <https://colectivodeabogados.org/Derecho-a-la-igualdad>

Congreso de la República, ley 1443 de 1998, (1998)

Congreso de la República, La ley 28 de 1932, (1932)

Congreso de la República, ley 1448 de 2011, (2011)

Congreso de la República, ley 1257 de 2008, (2008)

Congreso República, ley 1719 de 2014, (2014)

Congreso de la República, ley 1581 de 2000, (2000)

Corte Constitucional, sentencia 824 de 2013, (2013) Bogotá D.C. Magistrado Ponente: Gabriel Eduardo Mendoza Martelo

Corte Constitucional, sentencia 501 de 2015, (2015), Bogotá D.C. Magistrado Ponente: Myriam Ávila Roldán

Dirección de empleo público . (2018). *Informe sobre la participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios del Estado colombiano*. Bogotá .

Enrique, C. M. (2010). La carrera administrativa en Colombia: 70 años de ficción. *Opinión Jurídica*, 107-125.

Fanny, C. E. (2012). El principio de igualdad y la carrera administrativa en Colombia . *Universidad Nacional de Colombia* , 1-117.

Función Pública . (2017). *Informe sobre la participación de la mujer en los cargos de los niveles decisorios del Estado colombiano* . Bogotá.

Función Pública . (s.f). *Nodo de tierras* . Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/>

Miguel, B. A. (2009). El principio de igualdad en la legislación procesal colombiana. *Universidad Libre* , 1-78.

Presidencia de la República, decreto 2351 de 1965, (1965)

Presidencia de la República, decreto 2820 de 1974 , (1974)