

**EQUIDAD DE GÉNERO EN EL SERVICIO CIVIL DE LA POLICÍA NACIONAL
DE COLOMBIA ESTUDIO DE CASO**

SANDRA MILENA CERÓN JARA

**UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
FACULTAD DE DERECHO
MAESTRÍA EN DERECHO PÚBLICO
BOGOTÁ D.C
2018.**

Copyright © 2018 por Sandra Cerón. Todos los derechos reservados.

En memoria de mi padre, Jaime Cerón Ávila, quien siempre me impulso a estudiar y me dio ánimo para cumplir mis metas, especialmente en los momentos difíciles.

Agradecimientos

Quiero agradecer a la Policía Nacional de Colombia, por su apoyo en el logro de este objetivo académico, de manera especial a la Coronel (R) Cristina Leal Carrillo, ex Directora de Bienestar Social Policía Nacional.

A la Universidad Santo Tomas de Aquino, por su apoyo a través de las directivas que acompañaron mi proceso, a mi tutora la Doctora María Constanza Ballesteros, por su apoyo académico, moral y solidaridad de género.

A mis compañeros de la novena Corte de Maestría en Derecho Público de la Universidad Santo Tomas, quienes compartieron su conocimiento y compañerismo.

A mi familia y amigos de vida, quienes siempre me animaron a culminar este propósito.

Resumen

El presente documento presenta un panorama de la mujer en el servicio civil, el desarrollo normativo de la carrera administrativa y el acceso al empleo público en Colombia, identificando en el caso concreto la planta de personal no uniformado de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional de Colombia, en la cual se ubica las mujeres y hombres en cuanto a su asignación salarial y funciones asignadas, con el fin de determinar el cumplimiento del Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia, problematizando la igualdad real y efectiva. Pretendiendo generar una propuesta que permitan mantener condiciones de equidad entre hombres y mujeres no uniformados de esa planta de personal, encontrando que se presentan grandes brechas salariales entre hombres y mujeres no uniformados en labores iguales, asimismo presentando desigualdad entre uniformados y no uniformados en el desarrollo de cargos de jefatura y dirección, al igual de la necesidad de desarrollar la línea de género de una forma real al interior de la Policía Nacional, donde se analice la ocupación de las mujeres no uniformadas y desarrollar propuestas que le permitan adoptar el Artículo 13 de la Constitución Política de Colombia en las políticas institucionales al interior de la Policía Nacional.

Abstract

This document presents an overview of women in the civil service, the regulatory development of the administrative career and the access to public employment in Colombia, identifying the case of non-uniformed staff of the Directorate of Social Welfare of the National Police of Colombia in order to determine the compliance with Article 13th of the Political Constitution of Colombia, problematizing real and effective equality. It also looks for generating a proposal that enhances equity conditions among non-uniformed staff women and men, since it has been found that there are large wage gaps between them as well as inequities between uniformed and non-uniformed staff in developing positions of leadership and management. Therefore, it concludes that there is a need for developing a gender line in a real manner in the National Police, starting from an analysis of jobs of non-uniformed women to develop afterwards proposals that allow the institution to comply with the Article

1. Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	12
1. LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL	18
1.1 Empleos <i>de carrera administrativa</i>	45
2. EL SERVICIO CIVIL DE LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL DE LA POLICÍA NACIONAL Y LA EQUIDAD DE GÉNERO	57
2.1 Análisis Funcional	66
2.1.1 Jefaturas	66
2.1.2 Rectorías	68
2.1.3 Coordinadores académicos o gestión comunidad.....	68
2.1.4 Administrativas.....	70
2.1.5 Talento humano	78
2.1.6 Tecnología	79
2.1.7 Jurídica	81
2.1.8 Contratos.....	82
2.1.9 Docencia	83
2.1.10 Planeación.....	94
2.1.11 Presupuesto	97
2.1.12 Contabilidad	98

2.1.13	Tesorería	99
2.1.14	Comunicaciones	101
2.1.15	Servicios generales	102
2.1.16	Mantenimiento.....	106
2.1.17	Chef y peluquería.....	108
2.1.18	Área de familia y apoyo psicosocial.....	109
3.	APORTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA EL SERVICIO CIVIL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	111
4.	CONCLUSIONES.....	131
5.	REFERENCIAS	133
6.	ANEXOS.....	139

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>Marco normativo internacional sobre voto femenino</i>	27
Tabla 2. <i>Políticas Públicas con perspectiva de género</i>	39
Tabla 3. <i>Políticas públicas de género en Bogotá</i>	40
Tabla 4. <i>Políticas públicas de género en Bogotá por mandatario</i>	41
Tabla 5. <i>Empleos por niveles</i>	64
Tabla 6. <i>Nombramiento</i>	65
Tabla 7 <i>Funciones jurídicas</i>	67
Tabla 8. <i>Funciones rectoría</i>	68
Tabla 9. <i>Funciones coordinadores académicos o gestión comunidad</i>	69
Tabla 10. <i>Funciones administrativas</i>	72
Tabla 11. <i>Funciones talento humano</i>	78
Tabla 12. <i>Funciones tecnología</i>	80
Tabla 13. <i>Funciones jurídicas</i>	81
Tabla 14. <i>Funciones de contratación estatal</i>	82
Tabla 15. <i>Perfil docencia</i>	83
Tabla 16. <i>Funciones docentes</i>	86
Tabla 17. <i>Funciones planeación</i>	94
Tabla 18. <i>Funciones presupuesto</i>	97
Tabla 19. <i>Funciones contabilidad</i>	98
Tabla 20. <i>Funciones tesorería</i>	100
Tabla 21. <i>Funciones comunicaciones</i>	101
Tabla 22. <i>Funciones servicios generales</i>	102
Tabla 23. <i>Funciones mantenimiento</i>	106

Tabla 24. Funciones chef y peluquería.....	108
Tabla 25. <i>Funciones área de familia y apoyo psicosocial</i>	109
Tabla 26. <i>Instituciones con equidad de género</i>	113

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i> Reconocimiento del voto femenino por países latinoamericanos	26
<i>Figura 2.</i> Ocupación de cargos de dirección por parte de mujeres en América Latina	42
<i>Figura 3.</i> Rama Ejecutiva.....	43
<i>Figura 4.</i> Sector Defensa.....	43
<i>Figura 5.</i> Sector Defensa Nacional cumplimiento Ley de Cuotas	44
<i>Figura 6.</i> Participación femenina en el Ministerio de Defensa en Colombia (2013-2016) .	44
<i>Figura 7.</i> Convocatorias	56
<i>Figura 8.</i> Planta asignada	63
<i>Figura 7.</i> América Latina (16 países): Población sin ingresos propios por sexo, alrededor de 2016 (En porcentajes).....	112
<i>Figura 10.</i> Clasificación de entidades con responsabilidad en el CONPES 161 de acuerdo con el presupuesto previsto en el Plan Indicativo l	119
<i>Figura 11.</i> Clasificación de departamentos y entidades adscritas con responsabilidad en el CONPES 161 de acuerdo con el presupuesto previsto en el Plan Indicativo.....	120
<i>Figura 12.</i> Distribución por sexo de funcionarios y contratistas responsables de género .	121
<i>Figura 13.</i> Porcentaje de colaboradores responsables del tema de género con posgrado..	122
<i>Figura 14.</i> Dificultades para el funcionamiento de la instancia de coordinación	123
<i>Figura 15.</i> Distribución por sexo según colaboradores responsables de género.....	124
<i>Figura 16.</i> Total de participantes por línea de intervención	126
<i>Figura 17.</i> Participantes por género	127
<i>Figura 18.</i> Participación por categoría poblacional y género	128

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1. Información sobre la participación Femenina en el Desempeño de cargos	
Directivos de la Administración Pública Colombiana, diciembre 2017.	139
Anexo 2. Estructura la policía nacional.....	140
Anexo 3. Estructura dirección bienestar social policía nacional	141
Anexo 4. Colegios Policía Nacional.....	142
Anexo 5. Vivienda fiscales Policía Nacional	143

INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional de Colombia es una de las instituciones más antiguas del Estado, data del año 1891 y se caracteriza por su estructura jerárquica, en sus inicios solo contaba con personal masculino, basta con escuchar su Himno: “Adelante, guardianes del orden con hidalguía, valor, dignidad vigilad que el derecho del hombre sea con orden gozar libertad”. (Prada, 1953, p. 1), las primeras mujeres fueron incorporadas como uniformadas mediante el Decreto No 3135 del 26 de octubre de 1953, que encabezó María Eugenia Rojas Correa, hija del presidente de la república de entonces.

En el año 1977 se regulariza el ingreso de personal femenino uniformado a la institución y para 2010 se incluyen mujeres en la Escuadrón Móvil Antidisturbios (ESMAD), con funciones asignadas tradicionales a cargo evacuación niños, mujeres y ancianos en situaciones que lo amerite controlar pacíficamente protestas y manifestaciones o en cargos de oficina.

La creación del Instituto para la Seguridad Social de la Policía Nacional – INSSPONAL- en el año 1993, el cual le correspondía desarrollar programas de salud, educación, recreación, vivienda propia y fiscal, readaptación laboral y subsidios para los discapacitados físicos: permitió el ingreso del personal no uniformado para atender a la misión de este instituto, inicialmente se vincularon como trabajadores oficiales, ingresando hombres y mujeres, de acuerdo a los perfiles convocados, en donde las labores administrativas eran ejercidas por personal no uniformado.

Dicho Instituto tuvo una vida corta dado que fue liquidado en el año 1996, dando lugar a la creación de Dirección de Sanidad y la Dirección de Bienestar Social, en esta etapa el personal no uniformado pasa a ser empleados públicos cerca de cinco mil (5.000)

hombres y mujeres, de nuevo ingresa personal uniformado a laborar en la parte administrativa, en particular las jefaturas y direcciones, toda vez que las plantas de personal quedaron constituidas por empleos del nivel asesor, profesional, técnico y asistencial, sin contar con empleos del nivel directivo.

Dicho lo anterior, la Policía Nacional no se encuentra en obligación de cumplir con la Ley de Cuotas, dado que no cuenta con empleos del nivel directivo, asumido por parte del personal uniformado, para el caso de la Dirección de Bienestar Social al comienzo de su creación fue directora la hermana Madre María de San Luis, dado el trabajo social que ella había iniciado para la policía, luego de su dirección solo han existido mujeres en ese cargo en la última década mediante encargo del titular, en la actualidad gran parte de las mujeres que asumen jefaturas son uniformadas, de manera excepcional el personal no uniformado.

Al ubicar a las mujeres no uniformadas que laboran en la Dirección de Bienestar Social, se evidencia que un gran porcentaje desarrolla labores de cuidado y apoyo desde el nivel asesor al asistencial, generando dos niveles de desigualdad, la primera por ser no uniformada, lo cual dentro de la cultura policial, no permite que desempeñe cargos de jefatura y segunda en el desempeño de funciones tradicionalmente asignadas.

El Estado colombiano, desde la Constitución Política de Colombia de 1991, ha dado avances para incentivar la equidad de género:

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. (Art.13)

A pesar de contar con esta norma e intentar cerrar brechas entre hombres y mujeres en las instituciones sociales, no se ha logrado equiparar las desigualdades históricas existentes en el país, por lo que es importante seguir ahondando, hasta llegar a la igualdad real, lo cual requiere verse con múltiples matices, con el fin de contar con un Estado que garantice la efectividad de los derechos.

Ante este panorama es posible preguntarse: ¿Las condiciones de igualdad real y efectiva en la asignación de funciones laborales a hombres y mujeres, en el caso de las y los trabajadoras (es) no uniformadas (os) de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional de Colombia adoptan y promueven el Artículo 13 de la Constitución Nacional de Colombia de 1991?

La presente investigación plantea la posibilidad de aproximarse a una respuesta a la pregunta planteada, para lo cual se requiere determinar los procesos de vinculación y de legislación aplicadas para dar paso a la participación de la mujer en el servicio civil de la Policía Nacional; analizar los cuadros funcionales en los cuales se ubican las mujeres de la planta de personal no uniformado de la Dirección de Bienestar Social, a través de los niveles jerárquicos (asesor, profesional, técnico y asistencial), comparando las categorías similares, las funciones y los salarios otorgadas a servidores (as) públicas; así como realizar una propuesta complementaria de estrategias que den cumplimiento efectivo al artículo mencionado.

Al hablar de medidas de equidad de género en el servicio civil colombiano, se tiende a referenciar el cumplimiento de las acciones afirmativas contempladas en la Ley 581 de

2000 o Ley de cuotas, la cual obliga a las entidades estatales a contar mínimo con el 30 % de mujeres de la nómina en cargos de nivel decisorios, anualmente el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- , elabora un informe sobre el cumplimiento de esta ley, en donde se mide el nivel de cumplimiento de las entidades estatales, contando con datos de ubicación de las mujeres en empleos decisorios.

Lo anterior permite contar con información oficial para ubicar a las mujeres que laboran en el Estado en cargos de toma de decisiones, pero poco se habla de las mujeres que se encuentran en otros empleos, en cuanto a su ocupación, si bien puede encontrarse información estadística mediante del DAFP, falta un análisis cualitativo que permita analizar la ocupación de las mujeres no directivas; de esta forma es necesario indagar por esa población con el fin de ampliar el análisis en todos los niveles jerárquicos de los empleos establecidos en el Estado colombiano.

Para ello se planteó una metodología cuantitativa y cualitativa, con enfoque socio jurídico, se buscó ubicar el número de hombres y mujeres y los cargos o funciones similares en la institución policial, es decir el fenómeno social en su propia realidad dinámica y por tanto de los comportamientos naturales de quienes hacen parte del contexto social estudiado así como relaciones que se establecen en él. Este método permite el estudio de caso documental como estrategia para la recopilación de información, que posteriormente será analizada e interpretada para dar cuenta de la pregunta y los objetivos de la investigación.

El presente proceso investigativo se desarrolla en el servicio civil de la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional, con el objeto de establecer las condiciones de igualdad real y efectiva que implementa la institución para dar cumplimiento al inciso 2o

del Artículo 13, referido a las acciones afirmativas, relacionadas con la equidad de género y la no discriminación en la asignación de funciones y su desempeño.

Lograr el goce efectivo de los derechos y beneficios sociales, así como un trato en igualdad de condiciones de mujeres y hombres, de acuerdo a sus necesidades en todos los ámbitos de la vida exige que se implementen medidas que viabilicen la equidad de género, particularmente en la asignación de funciones, salarios y horarios en empleos remunerados.

La presente investigación pretende aportar a la comunidad académica en el debate de la situación de las mujeres en el servicio civil con un enfoque de género, que integre al análisis de equidad de género, al identificar las ocupaciones y desempeños de las mujeres en cargos públicos como lo es el servicio civil de la Policía Nacional, tradicionalmente empleadora preferencialmente de hombres.

De la misma manera permite problematizar el artículo 13 de la Constitución Política de Colombia con respecto a su aplicabilidad en la función pública, y concretamente en las condiciones de igualdad real y efectiva que la Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional de Colombia implementa para que las mujeres de la planta de personal no uniformado estén en igualdad de condiciones y oportunidades que los hombres y proponer estrategias complementarias al interior de talento humano, con políticas de equidad de género; de manera que se logre la vivencia efectiva de los derechos de las mujeres y se contribuya con el establecimiento de relaciones democráticas y con equidad entre hombres y mujeres empleados (as) del servicio civil de la Policía Nacional.

Así mismo, se hace un aporte a la Universidad Santo Tomás, en tanto que la investigación evidencia los aprendizajes realizados durante el proceso de formación académica como lo es la perspectiva socio-jurídica, al analizar e interpretar la incidencia de la ley, y su cumplimiento como mandato constitucional. El saber aprendido es una

herramienta práctica para la administración pública al replantearse hábitos administrativos en búsqueda del cumplimiento de los principios del Estado Social de Derecho y una contribución que propicia el goce efectivo de los derechos humanos para todos y todas.

En términos generales la investigación pretende hacer aportes para las políticas de talento humano de la Policía Nacional con el fin de cerrar brechas entre hombres y mujeres, indagando sobre las prácticas internas de la administración en la planta de personal no uniformado y sobre las transformaciones de la estructura patriarcal de la Policía Nacional en cuanto a la asignación de funciones a las mujeres.

1. LA MUJER EN EL SERVICIO CIVIL

El presente documento contiene conceptos de género, equidad y políticas de equidad de género. Para ello, es importante conceptualizar desde qué perspectiva se entienden estos conceptos, siendo necesario presentar las diferencias históricas para entender una investigación con enfoque de género. Así las cosas, se da inicio con las diferencias históricas entre sexo y género:

Sexo es la palabra que generalmente se usa para hacer alusión a las diferencias biológicas relacionadas con la reproducción y otros rasgos físico y fisiológicos entre los seres humanos. El sexo, como parámetro para crear categorías, distingue entre hombres y mujeres. Género, se refiere a las características que socialmente se atribuyen a las personas de uno y otro sexo. Los atributos de género son, entonces, femeninos o masculinos. Entre otros, se consideran atributos femeninos la delicadeza en los comportamientos, la no violencia, la inclinación por el cuidado de otros (el altruismo), la inclinación por las labores domésticas y manuales, la menor capacidad de abstracción, la belleza. Como masculino, por oposición, se considera la brusquedad en las actuaciones, la violencia, el egoísmo, la competitividad, una mayor capacidad de abstracción, la fealdad. (Jaramillo, 2000, p. 29)

[El género es el] conjunto de características y comportamientos, como a los roles, funciones y valoraciones impuestas dicotómicamente a cada sexo a través de procesos de socialización, mantenidos y reforzados por la ideología e instituciones patriarcales. Este concepto, sin embargo, no es abstracto ni universal, en tanto se concreta en cada sociedad de acuerdo a contextos espaciales y temporales, a la vez que se redefine

constantemente a la luz de otras realidades como la de clase, etnia, edad, nacionalidad, habilidad, etc. (Facio & Fries, 2005, p. 271)

También puede ser entendido bajo los siguientes términos:

Una categoría de análisis científico que se refiere a las cualidades culturales y sociales que se asocian simbólicamente a las personas según las formas de concebir las identidades genéricas (de género) en cada sociedad (...) además es extremadamente operativo para comprender otras dinámicas y de dominación sobre la base de la raza/etnia o de la clase, aspectos fundamentales en la investigación social contemporánea.

- Relaciones de género: son las relaciones de dominación, conflicto o igualdad que se establece entre los géneros en una sociedad determinada (...) y se construyen simbólicamente las relaciones entre las personas a partir de las ideologías de género.
- Roles de género: son las actividades, comportamientos y tareas o trabajos que cada cultura asigna a cada sexo. Los roles varían según las diferentes sociedades y a lo largo de la historia, influidos por diversos factores como la economía, la religión o la etnicidad.
- Estratificación de género: se refiere a la desigualdad entre hombre y mujeres, reflejando la jerarquización social y la dominación masculina existente en la mayoría de la sociedad.
- Estereotipos de género: son construcciones sociales que forman parte del mundo de lo simbólico y constituye una de las armas más eficaces contra la equiparación de las personas (...) , los cuales no son estables sino que cambian de una sociedad a otra, ya que las características sociales de género se crean y varían a lo largo del espacio y del tiempo.

- Transgénero: es un término de reciente aplicación en los estudios de género que se refiere a individuos, comportamientos y grupos que representan diferencias con los roles de géneros duales más tradicionales, ay que traspasan las fronteras de identidad genérica comúnmente asignada.
- Generizar: el carácter cultural de lo sexual, división generizada de trabajo en vez de división sexual del trabajo, con el fin de alejarse del determinismo biológico en el término sexual.
- Identidad de genérica o generizada: autodefinición de los sujetos y afirmación o distinción a los demás, con las prácticas sexuales y con la evolución de percibirse a sí mismas, proyectada en la sociedad. (Marín, 2006, p. 48)

Ahora bien, es posible identificar en la historia la instrumentalización de la mujer desde la perspectiva clásica pues: “1) se fortalece una división entre la vida pública y la vida privada que limita la existencia de las mujeres a lo doméstico, y 2) se genera una mayor conciencia sobre la necesidad de control y regulación de la sociedad” (Verdú, 2017, p. 873). Limitar a la mujer al espacio doméstico la coloca en una categoría inferior a la de ciudadana, con el goce real, como algo natural, instrumentalizando la población femenina. Algunos momentos de la instrumentalizaciones de las mujeres puede observarse, así:

- Las mujeres cortesanas eran las únicas que ejercían un control independiente de su dinero. Particularmente las heteras, prostitutas de la escala social más alta, tenían acceso a la vida intelectual, ya que entre sus funciones estaba la compañía y conversación con hombres en elevados cargos.
- Las leyes griegas y romanas mantenían condiciones de subordinación de las mujeres sobre los hombres incluso viudas, los castigos por ser víctimas de

violaciones, o tener sexo con esclavos, distinto a los hombres que podían mantener relaciones sexuales con prostitutas o esclavas.

- En la Edad media, caracterizada por la cristianización la subordinación al marido, la virginidad y la procreación y la familia, pero instalado el sistema de clase generaba que las mujeres sean vistas de diferentes maneras, era distinto el trato de la mujer urbana quien participaba en labores de fábrica, zapatería, ventas, trabajo domésticas y de cuidado de los hijos, los cuales no eran remunerados o con menor asignación que los hombres; a la campesina que tenía menores privilegios al encontrarse en condiciones de semiesclavitud, no poder heredar y encontrarse en manos del señor feudal.
- La mujer noble gozaba de la posibilidad de educarse, acceder a la cultura por parte de los conventos, De esta época provienen las primeras voces femeninas conocidas que escriben sobre la extrema vulnerabilidad de las mujeres en la sociedad, iniciando un movimiento intelectual conocido como “querella de las mujeres”.
- La cosificación de las mujeres e instrumentalización de la sexualidad femenina constituye de hecho un fenómeno de máxima importancia en el proceso de subordinación de las mujeres, de lo que se deduce que la proliferación de guerras que convierten a las mujeres en botines y esclavas también determinará en gran medida el destino de las relaciones de género.
- La prescripción del matrimonio patriarcal crea las condiciones subjetivas y simbólicas para la aceptación, no solo de la división sexual del trabajo, sino también de la división sexual de las emociones. (Verdú, 2017, p. 873)

Respecto a la división del trabajo, se puede ubicar desde la prehistoria en la cual los hombres se encargaban de la caza y las mujeres en la recolección, siendo el trabajo femenino el que permitía el desarrollo de la vida.

Los antropólogos que defienden esta postura tienden a pensar que la caza es «La base de todo lo bueno que le ha ocurrido al Homo Sapiens desde el desarrollo intelectual, el reparto de comida y la fabricación de herramientas hasta el arte» (Martin y Voorhies [1975], 1978: 157). Según sus teorías, mientras los varones se dedicaban a la caza, las mujeres recogían plantas para la alimentación y cuidaban de los niños y niñas en edad dependiente. Esta genuina división generizada del trabajo está íntimamente relacionada con la infravaloración del trabajo femenino. (Como se citó en Marín, 2006, p. 192)

Por otra parte, en la Edad Media se encontraba una gran influencia de la iglesia católica, dando el lugar a las mujeres como campesina, noble, monja o bruja. La mujer blanca en labores del cuidado en la casa, cuidando niños, de otro lado la mujer negra africana como esclava.

La figura de la mujer quedaba relegada al centro del hogar, del que era dueña y señora, atendiendo tareas como la crianza de los hijos, la organización del servicio, si había, y de la economía doméstica en el caso de que el marido, estuviese en la guerras, siempre que no hubiese un varón en la casa, hechos que aún permanecen en la sociedad. En lo que se refiere a la mujer campesina, menos suerte corría ésta, era sin lugar a dudas la que más duras condiciones de vida soportó: era la encargada de las tareas domésticas, de la educación de los hijos, y del ganado y del huerto. (...)

(Carceller, 2013, párr. 11)

La edad moderna, se puede ubicar a las mujeres en roles de madres, esposas, en labores domésticas y los hombre solo en el trabajo, es así que se consideraba que el rol determinado como un mandato divino. “La reforma protestante, las mujeres tuvieron mayor participación en las actividades productivas, pero en las regiones en donde la reforma no tuvo mayor impacto las mujeres continuaron su enclaustramiento en las casas cuidando a los hijos”. (Castro, Marvín, Larroque, Alemán, & Quesada, 2012, párr. 13).

(...) es posible conocer la supeditación jurídica de las mujeres al varón; su posición específica, sus problemas de herencia, contratos., arrendamientos o dotes; la situación legal de las viuda; así como los salarios establecidos por algunas de las ordenanzas locales para el trabajo de las mujeres; la tolerancia o el castigo que se ejercía sobre determinadas actividades como la prostitución, sin olvidar los particularismos que determinamos derechos forales establecida en la condición de las mujeres.” (...) (Ortega, 1988, p. 166)

En la Revolución Francesa se dio un hito histórico derivado de la Ilustración y del avance en el derechos civiles, sin embargo no se incluyó a las mujeres, por lo tanto surge la necesidad de la Ilustración Consecuente, Mary Wollstonecraft, planteó que los ideales igualitaristas ilustrados deberían ser extendidos a toda la especie humana, en contraposición al discurso de Rousseau frente a las labores de las mujeres, quien veía a la mujer como un medio para hacer la vida más placentera a los ciudadanos, es decir los hombres.

También Olympe de Gouges escribió en la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía, 1791, quien fue asesinada en la guillotina, por su postura igualitarista y la abolición de la esclavitud, a pesar de que hacía parte de las mujeres de la burguesía que tenían acceso a la lectura, generando espacios distintos al hogar, como los salones literarios

que pasan a ser espacios intermedios entre lo político y la esfera doméstica, dando pasos al ingreso a espacios públicos, sin que ello implicara un acceso a la esfera política, según (Arendt, 2005):

La polis se diferenciaba de la familia en que aquélla sólo conocía «iguales», mientras que la segunda era el centro más estricto de la desigualdad. Ser libre significaba no estar sometido a la necesidad de la vida ni bajo el mando de alguien y no mandar sobre nadie, es decir, ni gobernar ni ser gobernado. Así, pues, dentro de la esfera doméstica la libertad no existía, ya que al cabeza de familia sólo se le consideraba libre en cuanto que tenía la facultad de abandonar el hogar y entrar en la esfera política, donde todos eran iguales. (p. 20)

De esta manera, en la lucha por ser ciudadanas se logró el acceso a la educación y el movimiento sufragista, como movimiento político de las mujeres consiguió derechos para las mujeres, cuestionando las relaciones de poder y tomando espacios antes vetados para las mujeres en el trabajo, la propiedad y la familia como un sujeto activo.

A nivel mundial, la primera vez que se autoriza el voto para las mujeres, puede situarse en el año 1776 en Nueva Jersey Estados Unidos, autorizando el voto a las “personas”, esto fue considerado un accidente, por lo cual fue abolido en 1807.

En Colombia, en el siglo XIX las mujeres ilustradas impulsaron la lucha de los derechos de las mujeres para ser reconocidas como ciudadanas, mediante el movimiento social y visibilizando las problemáticas que afectaban a las mujeres, aportando al debate en la opinión pública.

A nivel nacional, también las mujeres trabajadoras reclamaban condiciones dignas, en 1920 aburridas de una situación laboral que les prohibía hasta calzarse, se fueron a la huelga cerca de 500 empleadas de la planta de Fabricato, en Bello, Antioquia, con diversas

reivindicaciones como consigna, buscando desde mejoras salariales hasta la exigencia de medidas contra el abuso sexual del que se sentían objeto por parte de algunos de sus jefes:

(...) Haciendo eco a los anteriores hechos, en 1924 cerca de 1400 mujeres indígenas firmaron un manifiesto en el que afirmaban que si los hombres de sus comunidades no eran capaces de levantarse contra “el orden ilegal e injusto” impuesto por la civilización, ellas sí tenían el coraje de hacerlo” (Vallejo, 2013, párr. 15)

El empoderamiento de las mujeres colocó en la agenda pública la necesidad de una nueva sociedad que reconociera los derechos de las mujeres, por lo tanto que se legislaran leyes a favor de las mismas, dando lugar a la Ley 28 de 1932, relacionada con el régimen patrimonial en el matrimonio, reconociendo igualdad en los derechos civiles, dando un primer paso para que la mujer sea reconocida como una sujeta de derechos.

Posterior a esta norma, se encuentra el acceso a cargos públicos en 1936, a pesar de no ser consideradas aun ciudadanas, se permitió que participara de lo público, empero solo hasta la Reforma Constitucional de 1954, como resultado de la presión ejercida por un grupo de mujeres fueron posibles los cambios generados en la dictadura de Gustavo Rojas Pinilla, mediante del Acto Legislativo No. 3 de la Asamblea Nacional Constituyente, se reconociera el voto femenino, a pesar de haber sido reconocido por parte de la Constitución de la provincia de Vélez de 1853, ubicando a Colombia en el primer país de América Latina de permitir el voto, pero en la realidad siendo de los últimos países en reconocer este derecho en la región.

PAÍS	AÑO
Ecuador	1929
Uruguay	1932
Brasil	1932
Cuba	1934
R. Dominicana	1942
Jamaica	1944
Guatemala	1946
Panamá	1946
Trinidad y Tabago	1946
Argentina	1947
Aruba	1948
Suriname	1948
Chile	1949
Costa Rica	1949
Islas Vírgenes Británicas	1950
El Salvador	1950
Haití	1950
Antigua y Barbuda	1951
Barbados	1951
Dominica	1951
Granada	1951
Saint Kitts y Nevis	1951
San Vicente y las Granadinas	1951
Santa Lucía	1951
Bolivia	1952
Guyana	1953
México	1953
Belice	1954
Colombia	1954
Honduras	1955
Nicaragua	1955
Perú	1955
Bahamas	1961
Paraguay	1961

Figura 1. Reconocimiento del voto femenino por países latinoamericanos

Fuente: (CEPAL, 1999)

Tabla 1. *Marco normativo internacional sobre voto femenino*

Iniciativa	Tema o contenido
Convención de las Naciones Unidas para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979)	Garantizar a la mujer el ejercicio y el goce de los derechos Humanos y las Libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre
Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas y el Programa de Acción de la Conferencia Mundial sobre Derechos Humanos (1993)	Se da relevancia a los derechos a la educación, la capacitación e información pública como esenciales para promover y lograr relaciones estables y armoniosas entre comunidades
Conferencia Mundial sobre Población y Desarrollo (1994)	Muestra que es preciso que mujeres y hombres participen e intervengan con igual en la vida productiva y reproductiva, incluida la división de responsabilidades en cuanto a la crianza de los hijos y al mantenimiento del hogar, así como el mejoramiento de la condición y autonomía de la mujer
Convención interamericana por Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer " Convención de Belem do Para" (1994)	Proteger los derechos de la mujer y eliminar las situaciones de violencia que las afecte. Establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en el privado, y toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.
La Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing (1995)	Eliminar todos los obstáculos que dificultan la participación activa de las mujeres y en pie de igualdad en el proceso de adopción de decisiones en las esferas económica, social y política.
Cumbre del Milenio de las Naciones Unidas (2000)	Establecer los Objetivos de Desarrollo del Milenio, entre ellos, el objetivo 3 promueve la igualdad de género y la autonomía de la mujer
Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas	Mediante la Resolución 1325 de 2000, se aplican las disposiciones del derecho internacional humanitario que protejan los derechos de las mujeres y las niñas durante y después de los conflictos, así como incorporar una perspectiva de género en las operaciones de mantenimiento de la paz.

Fuente: (Mesa & Muñoz, 2016, p. 107)

La incorporación del derecho internacional permitió que el Estado colombiano avanzara en el reconocimiento de derechos a las mujeres, mediante la Ley 51 de 1981 se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmada en Copenhague el 17 de julio de 1980", desarrollada en el Decreto 1398 de 1990, Ley 54 de 1962, la cual ratificó el Convenio 100 de la OIT de 1951, referido a la Igualdad

en la remuneración, mano de obra masculina y la mano de obra femenina, también se aprobó la Ley 22 de 1967. Donde se ratifica el Convenio 111 de 1958, por parte de Colombia, sobre la igualdad de oportunidades, trato y no discriminación.

A partir de la Constitución Política de 1991, se reconoce los derechos fundamentales, la diversidad y la igualdad entre hombres y mujeres, cabe resaltar:

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. (Art. 13)

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 este subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia. (Art. 43)

En consonancia con la Carta Política se desarrolló el siguiente marco normativo:

- Ley 248 de 1995, Convención internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, Belém Do Pará.
- Ley 294 DE 1996, desarrolló el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.

- Ley 581 de 2000, reglamentó 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.
- Sentencia C-371 de 2000: la Corte se pronunció determinando la exequibilidad de la Ley 581 de 2000 y estableció que acciones afirmativas como las Leyes de Cuotas, “son necesarias para lograr la igualdad real y efectiva consagrada en el artículo 13 de la Constitución, de manera que puedan ser abolidas las situaciones de desventaja o marginalización en las que se encuentran ciertas personas o grupos. Es así como establecen un trato “desigual” para quienes son desiguales, con el fin de disminuir distancias económicas, culturales o sociales”.
- Ley 823 de del 7 de julio de 2003, dictó normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 1257 del 4 de diciembre 2008, dictó normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1434 de 2011, por la cual se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer en el Congreso.
- Ley 1450 de 2011, que expide el Plan Nacional de Desarrollo. Establece (art. 177) que el Gobierno Nacional en cabeza de la Alta Consejería para la Equidad de la Mujer adoptará una política nacional de Equidad de Género, para garantizar los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de las mujeres. Uno de los ejes en el que actualmente se está trabajando en el marco de formulación de esta Política de

Equidad para las mujeres, liderada por la Alta Consejería con la participación activa del Gobierno y de las organizaciones sociales, es el de participación política de las mujeres.

- Ley Estatutaria 1475 de 2011, por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1496 de 2011 "Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones".
- Documento de Política Pública CONPES 140 de 2011, sobre metas y estrategias de Colombia, para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM). El ODM 3, relativo a la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer, tiene como meta implementar las acciones afirmativas para el aumento de la proporción de las mujeres candidatizadas, así como aumentar en más del 30% la proporción de las mujeres en los niveles 1 y 2 de la Rama Ejecutiva y la Rama Judicial.
- Sentencia C-490 de 2011: En esta oportunidad la Corte se pronunció sobre la exequibilidad de la Ley 1475 de 2011, relativa a la organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos. Al estudiar la exequibilidad de sus disposiciones, específicamente el artículo 28 sobre el porcentaje mínimo de 30% de participación femenina en los procesos de elección popular a corporaciones públicas, el tribunal constitucional consideró que tal disposición se ajusta a la Constitución.

A la luz de esta normatividad, resulta evidente el desarrollo y avance jurídico en el reconocimiento de derechos para las mujeres, no obstante necesita tener mayor impacto en la vida de las mujeres hasta lograr la plenitud de los derechos, en este sentido las acciones afirmativas han sido una posibilidad de hacer efectivos los derechos de las mujeres, una de las formas que el Constituyente encontró se encuentra en el Artículo 13 de la Carta Magna “El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados”.

Las acciones afirmativas tienen su origen en la división de las castas en la India y en Estados Unidos de Norteamérica y como consecuencia en las minorías raciales y mujeres, las cuales se pueden situar cerca de los años setenta en donde el movimiento social tuvo gran auge y coloca en la agenda pública los intereses emergentes.

En específico, las acciones afirmativas buscan equiparar la discriminación y la opresión, es decir impedimentos sistemáticos que inmovilizan o disminuyen a un grupo de manera estructural (Rosero & León, 2009), las cuales pueden ser categorizadas así:

1. La opresión es la explotación: un proceso sostenido de transferencia de los resultados del trabajo de un grupo social en beneficio de otro. La explotación determina relaciones estructurales entre los grupos sociales. Las reglas sociales respecto de qué es el trabajo, quién hace qué y para quién, cómo se recompensa el trabajo y cuál es el proceso social por medio del que las personas se apropian de los resultados del trabajo, operan para determinar relaciones de poder y desigualdad.
2. La marginación: personas que el sistema de trabajo no puede o no quiere usar.
3. La carencia de poder: designa también una posición en la división de trabajo y la posición social concomitante que deja a las personas pocas oportunidades para

desarrollar y usar sus capacidades. Quien carece de poder tiene poca o nula autonomía laboral, (p. 16)

4. El imperialismo cultural: que es la forma en que los rasgos dominantes de la sociedad vuelven invisible la perspectiva particular de un grupo subalternizado, al tiempo que estereotipan nuestro grupo y lo señalan como el otro. El imperialismo cultural conlleva la universalización de la experiencia y la cultura de un grupo dominante y su imposición como norma.... Los grupos dominantes proyectan sus propias experiencias como representativas de toda la humanidad. (pág. 16)

5. La violencia sistemática: fenómeno social ejercido por miembros de grupos sociales dominantes. (Física y simbólica). (p. 90)

Con relación a la opresión y a las categorías señaladas, se puede visibilizar que los paradigmas hegemónicos de igualdad, pueden llevar a disminuir las condiciones de igualdad de los grupos oprimidos, así que el trato diferenciado permitirá las condiciones de acceso a derechos antes negados.

En esta medida la discriminación no sería para oprimir sino para lograr de manera temporal, abrir espacios en los cuales se pueda entender la igualdad en convivencia con la diversidad y a favor de los sectores discriminados y compensar las desventajas; de esta forma tener un acercamiento a la igualdad material, permitiendo reconocer la diferencia sin exclusión de las minorías, sino integrándola mediante las políticas públicas que permitan el acceso a espacios antes vetados o que poseían baja participación, contando con pluralismo en las decisiones públicas.

Es posible deducir que la Carta Magna incorpora de un lado la igualdad formal, pero a su vez plantea el desarrollo y cumplimiento de la igualdad real o sustancial toda vez que reconoce que un sector social no ha contado con los privilegios históricos requeridos, en

esta medida mediante la jurisprudencia ha desarrollado el concepto de acciones afirmativas, en esta medida la Honorable Corte Constitucional ha señalado, en algunas de las sentencias lo siguiente:

- Sentencia C-371 de 2000: la Corte se pronunció determinando la exequibilidad de la Ley 581 de 2000 y estableció que acciones afirmativas como las Leyes de Cuotas, “son necesarias para lograr la igualdad real y efectiva consagrada en el artículo 13 de la Constitución, de manera que puedan ser abolidas las situaciones de desventaja o marginalización en las que se encuentran ciertas personas o grupos”.

- Sentencia C-293 de 2010: derechos sobre las personas con discapacidad, en la cual señaló:

El texto superior contiene además otras disposiciones que de manera específica plantean el mismo mandato frente a colectividades específicas, entre ellas los artículos 43 a favor de las mujeres, 47 a favor de las personas discapacitadas y 171 y 176 sobre circunscripciones especiales para determinados grupos étnicos para la elección del Senado y la Cámara de Representantes. A partir de estas pautas, la Corte Constitucional se ha ocupado con frecuencia del tema, tanto en decisiones de constitucionalidad sobre la exequibilidad de medidas legislativas de este tipo o su eventual omisión como en decisiones de tutela en las que se ordena adelantar acciones concretas o abstenerse de afectar de manera negativa a grupos o personas merecedoras de especial protección constitucional.

- Sentencia C-490 de 2011: en esta oportunidad la Corte se pronunció sobre la exequibilidad de la Ley 1475 de 2011, relativa a la organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos. Al estudiar la exequibilidad de sus disposiciones, específicamente el artículo 28 sobre el porcentaje mínimo de 30% de participación

femenina en los procesos de elección popular a corporaciones públicas, el tribunal constitucional consideró que tal disposición se ajusta a la Constitución.

- Sentencia C-964 de 2003 se reconoce la mujer cabeza de familia, en donde se le da especialmente la categoría a la mujer.

Es así como se establece un trato “desigual” para quienes son desiguales, con el fin de disminuir distancias económicas, culturales o sociales y que la igualdad pueda materializarse en la realidad existente, “el principio de proporcionalidad es el criterio para determinar el principio de igualdad” (Bernal, 2014), esto mientras no sobrepase los preceptos constitucionales.

Teniendo en cuenta los antecedentes históricos de la desigualdad de las mujeres por el hecho de serlo ha llevado a la necesidad de concebirse la equidad de género, como una posibilidad de igualdad o la diferencia, la primera:

Los que proponen la diferencia han mostrado con éxito que las estrategias de la igualdad proponen típicamente “lo masculino como norma” generando así desventajas para las mujeres e imponiendo un parámetro distorsionado de todos.

Los igualitaristas, siguiendo la misma lógica han argumentado que las aproximaciones a la diferencia se apoyan por lo general en nociones esencialistas de la femineidad, por lo que refuerzan estereotipos existentes y confinan a las mujeres a las divisiones de género actuales. (Fraser, 1997, pág. 61)

En este debate se encontraba en la equidad, no solo como valores o normas, sino como principios normativos distintos, según Fraser (1997), así:

1. El principio de pobreza: el Estado Benefactor garantizará las necesidades básicas no satisfechas.

2. El principio de antiexplotación: el Estado Benefactor deberá mitigar la dependencia explotable, la alternativa de ingreso permitirá una posición negociadora en condiciones desiguales de subordinación, como es la familia y/o el trabajo, por ellos deberá elevarse a condición de derecho para que no quede al arbitrio del funcionario estatal. Dicho Estado disminuirá la desigualdad entre hombres y mujeres.
3. El principio de igualdad en el ingreso: la redistribución del ingreso *per capita*, en el cual no se genere “el pago desigual para trabajos iguales y la completa subvaloración de los trabajos y las capacidades femeninas.”
4. El principio de igualdad del tiempo libre: frente a la doble jornada de trabajo de las mujeres y una sola a los hombres.
5. El principio de igualdad de respeto: este excluye disposiciones que reivindicar y menosprecian a las mujeres, aquellas que vengas de la pobreza y explotación a pesar de tener los mismos ingresos y tiempo libre. Ser reconocidas como personal y por su trabajo.
6. El principio de marginación: en búsqueda de la “plena e igual participación de las mujeres a la par de los hombre, en el trabajo, política y sociedad civil. Por lo tanto este principio deberá proveer las condiciones de participación de la mujer, mediante guarderías, cuidado de ancianos, espacios de pecho público, el dismantelar las culturas de trabajo machistas y los entornos políticos hostiles a las mujeres.
7. El principio de antiandrocentrismo: los hombres representan las normas de lo humano y las mujeres se adaptan a ellas, por lo tanto descentramiento de normas machistas, implica cambiar hombre y mujeres.

Buscando de esta manera equiparar las diferencias históricas que pueden lograrse al contar con condiciones de igualdad real para el ejercicio de una ciudadanía real, siendo necesaria la discriminación positiva. En el marco jurídico colombiano se encuentra definido en el Artículo 12 de la Ley 1098 de 2006:

Perspectiva de género. Se entiende por perspectiva de género el reconocimiento de las diferencias sociales, biológicas y psicológicas en las relaciones entre las personas según el sexo, la edad, la etnia y el rol que desempeñan en la familia y en el grupo social.

Si bien es cierto es una tesis defendida por muchos, también cuenta con opositores, quienes plantean que no permite la igualdad real, en el país corrientes conservadoras y religiosas han planteado la perspectiva de género como *ideología de género*, encontrando argumentos pro vida y cuestionando las opciones de la diversidad sexual, matrimonio igualitario y adopción de niños, evidenciado en la votación del Acuerdo de paz con las Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia-FARC-.

La Universidad de la Sabana cuenta con documentos sobre ideología de género, en este caso se presentará el siguiente (Campillo, 2013):

... está inicialmente relacionada de forma estratégica con los movimientos feministas; sin embargo, si consideramos las tesis expuestas, encontraremos que propiamente no será la causa femenina su bandera, pues a seguir las tesis de Simone de Beauvoir, quien sostenía que “No naces mujer, te hacen mujer”, estaremos frente a una ideología que ha dejado de tener como centro a la misma mujer en su sentido pleno, y la ha reemplazado por un abstracto. De hecho, lo más grave de esta ideología es su concepción antropológica que es supremamente pobre, pues supone que el ser hombre o mujer no engrandece al género humano, sino que ve en ello un

problema. Además, se empeña en poner a la mujer en una condición de inferioridad, no valora su labor, sino que la hace renunciar a su naturaleza, como si ella fuera el problema. Por eso las clasificaciones basadas el género, son, prima facie, inconstitucionales salvo que estén orientadas a definir el ámbito de acciones afirmativas a favor de la mujer”, pues dar mayores derechos a la mujer no necesariamente es algo justo; por ejemplo, en materia del aborto, se le da una nula participación al hombre, y a ejercer sus derechos legítimos de paternidad. (p. 13)

Este concepto plantea que se desnaturaliza la mujer al colocarla en una condición inferior y por lo tanto no debe estar sujeto a tratamiento especial y de tomar decisiones únicamente por ella misma, por ejemplo en los temas del aborto sin la participación del hombre, así que entiende la equidad de género como algo injusto.

A su turno, la Aclaración del voto del Magistrado Vladimiro Naranjo, sobre la Ley Estatutaria sometida a revisión de la Corte se ajusta a lo preceptuado en los artículos 13, 40 y 43 de la Carta Política, consideró:

Esta ley, buscando favorecer a la mujer, resulta paradójicamente discriminatoria para con ella, por cuanto acusa un claro sentido paternalista al asegurarle un porcentaje de participación en altos cargos del Estado, no con base en sus capacidades y méritos personales –como debe ser- sino exclusivamente por razón de sexo. Considero que hoy por hoy, y desde hace ya bastantes años, la mujer colombiana, habiendo tenido las mismas oportunidades que el hombre para acceder a la enseñanza superior, está en iguales condiciones que éste para desempeñar tales cargos con la misma o mayor idoneidad, y que, por tanto, no requiere de mecanismos legales coercitivos que le aseguren esa participación. (Art. 17)

Bajo esta perspectiva se entendería que es necesario equiparar la desigualdad de hombres y mujeres, bajo las acciones afirmativas, dado se contaría con las mismas posibilidades para el acceso a derechos, teniendo en cuenta que ya se encuentran reconocidos, por lo tanto no amerita condiciones diferenciales.

A pesar de las diferencias sobre la equidad de género se han construido políticas públicas de equidad de género, en las cuales han intervenido las Naciones Unidas, la Unión Europea y los movimientos políticos feministas, generando lineamientos que posteriormente son adoptadas por los gobiernos, que en ocasiones son lentos en esta adopción, en tanto que se debe a políticas de gobierno que terminan con el mandato.

Dentro de la formulación de las políticas públicas que promuevan la equidad, se pueden encontrar las siguientes variables:

1. Que mujeres y hombres ocupan posiciones distintas en la familia y en la sociedad;
2. Que la familia, la sociedad o comunidad otorga un valor desigual a lo que hacen las mujeres y a lo que hacen los hombres. Esta valoración, en general, es superior para las actividades masculinas;
3. Que las responsabilidades asignadas a las mujeres, sobre todo las que se refieren al ámbito doméstico, imponen serias limitaciones a las oportunidades para su desarrollo. (Cobo, De la Cruz, Volio, & Zambrano, 2009, p. 126)

Las políticas públicas de igualdad de género se definen como la puesta en marcha de medidas compensatorias tendientes a eliminar discriminaciones por razón de sexo que limitan a mujeres y hombres la oportunidad de acceder y desarrollarse en igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo, etc.

Atendiendo los objetivos de eliminar los obstáculos existentes para la consecución de la igualdad real, se debe:

Actuar tanto sobre las normas como sobre las costumbres. • Compensar los efectos que ha producido la discriminación histórica padecida por las mujeres • Fomentar la participación de las mujeres en los ámbitos de los que han sido excluidas hasta el momento. (FEM, 2007:87 como se citó en Cobo et al., 2009, p. 28)

Para construir una sociedad realmente igualitaria es indispensable, entonces, adoptar unos instrumentos y desarrollar una serie de políticas especiales para las mujeres que consideren su situación de vulnerabilidad, tanto en las esferas públicas como privadas, que reconozcan sus necesidades particulares y que garanticen eficazmente la eliminación de las desigualdades históricas y las injusticias estructurales que experimentan las mujeres por el solo hecho de ser mujer.

(Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo , 2007, p. 17)

La justicia de género puede definirse entonces como el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en conjunto con las medidas para reparar las desventajas que llevan a la subordinación de las mujeres y para permitirles acceder y controlar los recursos en combinación con la agencia humana (Goetz, 2007 como se citó en enavente & Valdés, 2014, p. 16)

En Latinoamérica se cuenta con políticas públicas de equidad de género, de la siguiente forma:

Tabla 2. *Políticas Públicas con perspectiva de género*

Brasil y Uruguay	Políticas orientadas a enfrentar la violencia dirigida a las mujeres por ser mujeres.
Bolivia y Costa Rica	Las políticas del Estado Plurinacional: de paridad política, responden a la situación de desigualdad en la esfera política, expresada en la dificultad de las mujeres para participar en

	igualdad de condiciones con los hombres y acceder a puestos de elección popular y de toma de decisiones.
Chile	Reforma previsional, el reconocimiento de las mujeres como ciudadanas con iguales derechos que los hombres, así como del trabajo remunerado y no remunerado realizado por ellas.
México	El presupuesto federal nacional será destinado a políticas, programas y actividades para mujeres, en lo que se ha denominado el gasto etiquetado para las mujeres.
Brasil:	Política pública de proteger a las mujeres de la violencia doméstica y familiar.

Fuente: Adaptación (Benavente & Valdés, 2014)

De otro lado, se puede evidenciar las políticas públicas de género en Bogotá:

Tabla 3. *Políticas públicas de género en Bogotá*

Administración	Periodo	Plan de desarrollo	Estrategias	Instrumentos
Jaime Castro	1992-1994	Prioridad Social.	• Prevención del cáncer cervico-uterino. • Atención materno -infantil. • Protección a las mujeres gestantes y lactantes y a sus hijos	• Programas de educación sexual para prevenir el sida y las enfermedades de transmisión sexual
Antanas Mockus	1995-1997	Formar Ciudad	• Atención de la violencia intrafamiliar	• Comisarías de Familia
Enrique Peñalosa	1998-2000	Por la Bogotá que Queremos	• Atención a discriminación laboral femenina. Denuncia a delitos por violencia hacia las mujeres	• Acuerdos 11 y 17/1998 dirigidos a brindar atención integral a las mujeres jefas de hogar

Tabla 4. *Políticas públicas de género en Bogotá por mandatario*

Administración	Periodo	Plan de desarrollo	Estrategias	Instrumentos
Antanas Mockus	2001-2003	Bogotá para Vivir Todos del Mismo Lado	Incluir perspectiva de género en los programas del distrito que incluirán a la mujer como gestora	Programa Cartas de Navegación para la política social "Lineamientos de política social para las mujeres"
Luis Eduardo Garzón	2004-2008	Bogotá sin Indiferencia	Avanzar en el reconocimiento, garantía y restitución de los derechos humanos de las mujeres. Fomentar el aprendizaje de la igualdad y la equidad.	Plan de igualdad de oportunidades para la Equidad de Género Programa Bogotá con igualdad de Oportunidades. Casas de igualdad de Oportunidades. Política pública de mujer y géneros
Gustavo Petro	2012-2016	Bogotá Humana	Mecanismos de apoyo a las mujeres y su autonomía	Secretaria Distrital de la Mujer. Programa Bogotá Humana con igualdad de oportunidades y equidad de genero

Fuente: (Mesa & Muñoz, 2016, p. 109)

Al abrir espacios en donde la igualdad de oportunidades cobije una mayor parte de la población, se podrá aumentar el capital social para el desarrollo de un país, el empleo es un factor indispensable para la realización, dignidad y de mejoramiento de calidad de vida de las y los ciudadanos, en América Latina puede ubicarse las mujeres en cargos directivos, así:

**PRIMERA MUJER QUE OCUPÓ UN MINISTERIO O SECRETARÍA DE ESTADO;
SEGÚN AÑO Y CARTERA, PAÍSES SELECCIONADOS**

PAÍS	AÑO	CARTERA
Cuba	1948	Sin cartera
Panamá	1950	Trabajo, Previsión Social y Salud Pública
Chile	1952	Justicia
Colombia	1954	Comunicaciones
Haití	1957	Trabajo
Costa Rica	1958	Educación
Guyana	1961	Ministerio de Trabajo, Bienestar, Seguridad Social y Vivienda
R. Dominicana	1963	Secretaría de Educación
Grenada	1967	Educación y Servicios Sociales
Honduras	1967	Trabajo y Previsión Social
Bolivia	1968	Trabajo y Desarrollo Laboral
Uruguay	1968	Educación
Venezuela	1968	Fomento
Santa Lucía	1974	Community Development, Youth, Sports and Social Affairs
Ecuador	1979	Bienestar Social
Nicaragua	1979	Educación
México	1981	Turismo
Brasil	1982	Educación
Guatemala	1983	No especificado
Perú	1987	Salud y Educación
Argentina	1989	Relaciones Exteriores
Paraguay	1989	Salud Pública y Bienestar Social
Aruba	1991	Plenipotencia
Bahamas	1992	Minister of Social Services, National Insurance and Housing
Islas Virgenes Británicas	1995	Health, Education and Welfare

Figura 2. Ocupación de cargos de dirección por parte de mujeres en América Latina

Se observa que fueron necesarias las leyes que no dejaran a discrecionalidad del Gobierno el nombramiento en cargos directivos, sin tener un mínimo de participación de las mujeres, por lo cual se emplearon medidas que impusieran el mínimo de participación de las mismas en dichos empleos, es así como se planteó la Ley de Cuotas.

En esta materia, se encuentra en el Informe de participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público colombiano en la vigencia 2016 del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP-, se evidenció lo siguiente:

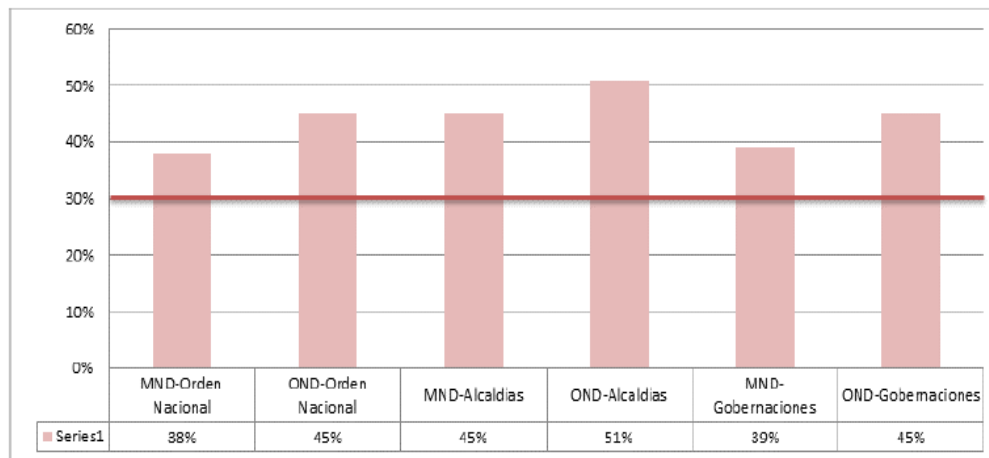
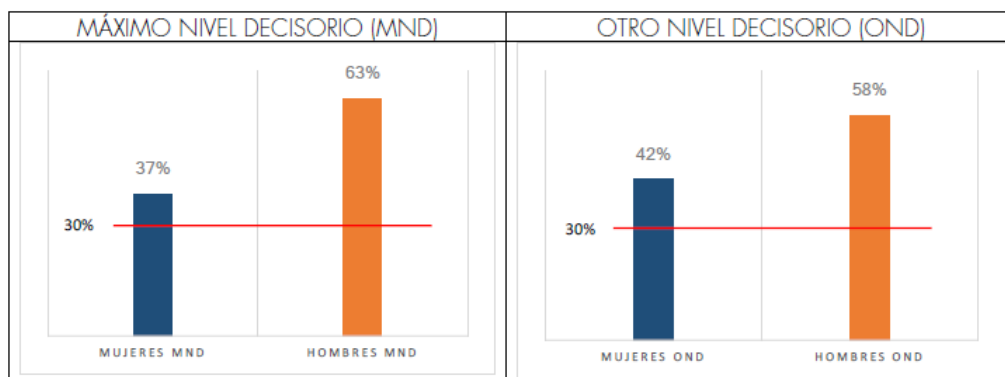


Figura 3. Rama Ejecutiva

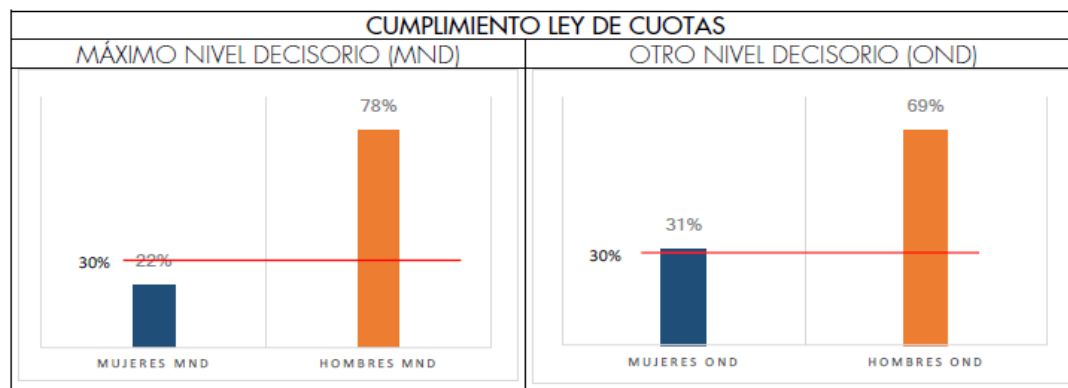
Fuente: Dirección de Empleo Público -DAFP



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público, 2016.

Figura 4. Sector Defensa

Fuente: Dirección de Empleo Público -DAFP



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público, 2016.

Figura 5. Sector Defensa Nacional cumplimiento Ley de Cuotas

Fuente: Dirección de Empleo Público -DAFP

Es de anotar que estas cifras se encuentran calculadas con las entidades del Sector Defensa que cuentan con las plantas de personal no uniformado de menor cantidad de empleos públicos, dejando de lado las entidades que cuentan con mayor personal, esto es el Ejército Nacional y la Policía Nacional, para el caso concreto de estudio, es decir la Dirección de Bienestar Social Policía Nacional, no se encuentra cifras reportadas.

Gráfica 49. Participación femenina en el MND en el Estado colombiano periodo 2013 a 2016.

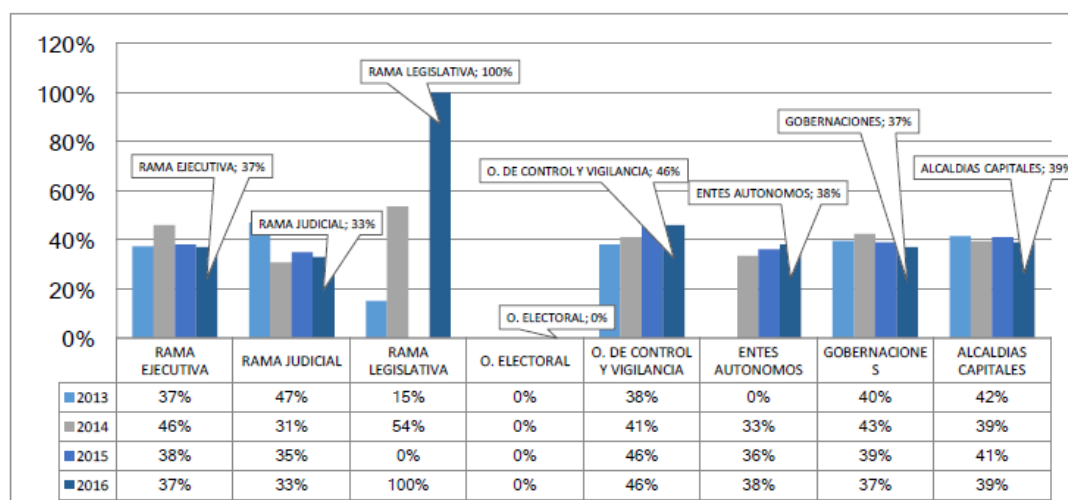


Figura 6. Participación femenina en el Ministerio de Defensa en Colombia (2013-2016)

Fuente: Dirección de Empleo Público -DAFP

Estas cifras evidencian que en la mayor parte del Estado se cumple con la mayoría de la Ley de Cuotas, cabe resaltar que la Rama Legislativa de la vigencia 2015, obtuvo un 0% de cumplimiento y en la vigencia 2016 un 100%, como también que los órganos electorales no han cumplido con la Ley de cuotas desde la muestra del 2013 a 2016, después de diecisiete años de promulgada la norma, hay entidades que aún no cuentan con el mínimo requerido de mujeres en cargos directivos.

1.1 Empleos de carrera administrativa

Respecto a los procesos de selección de los sistemas de carrera administrativa del sistema general y especial, determinó el Artículo 7o la Ley de Cuotas, lo siguiente:

Participación en los procesos de selección. En los casos de ingreso y ascenso en la carrera administrativa o en cualquiera de los sistemas especiales de carrera de la administración pública, en los que la selección se realice mediante concurso de méritos y calificación de pruebas, será obligatoria la participación de hombres y mujeres en igual proporción, como integrantes de las autoridades encargadas de efectuar la calificación. Para establecer la paridad, se nombrarán calificadores temporales o ad hoc, si fuere necesario.

No obstante, la Honorable Corte Constitucional mediante Sentencia C-371/00, declaró condicionalmente exequible este Artículo: “Siempre que se entienda que la participación de hombres y mujeres en igual proporción, para la calificación, sólo se exige para las entrevistas, las pruebas psicológicas y aquellos mecanismos de evaluación que se fundan en criterios meramente subjetivos”.

Al indagar sobre la aplicación de la norma la CNSC, a través del derecho de petición 201709070072 del 07 de septiembre de 2017, se obtuvo respuesta del 02 de octubre de 2017, que se ha dado aplicación a la norma en las siguientes convocatorias:

Convocatoria 318 de 2014 - Agencia Nacional de Minería-ANM

Se define el análisis de Estrés de voz y el análisis de situaciones, como la metodología central para la prueba de entrevista (Análisis de Estrés de Voz), de tal manera que su aplicación por parte de dos entrevistadores (hombre y/o mujer) experto(a) en aplicación de VSA y psicólogo) permitiendo identificar y valorar, con un mayor grado de validez la recurrencia, solidez y consistencia de las competencias del aspirante.

Los grupos estaban conformados por cinco (5) grupos de entrevistadores compuestos por un evaluador de VSA y un entrevistador psicólogo.

El equipo de profesionales conformado para el Diseño de casos o dilemas, es de un hombre y una mujer.

El equipo de profesionales conformado como Evaluadores de VSA, es de tres mujeres y dos hombres.

El equipo de profesionales conformado como Entrevistadores, es de siete mujeres y dos hombres.

En cuanto número de mujeres que participaron como autoridades calificadoras, en este caso en la prueba de entrevista (Análisis de Estrés de Voz) correspondió a once (11) mujeres.

Por otra parte, en cuanto a la proporción de mujeres han ganado concursos, en las siguientes a cargo de uno de los gerentes se encontró:

CONVOCATORIA	INSCRITOS	MUJERES INSCRITAS	HOMBRES INSCRITOS	TOTAL PERSONAS LISTA DE ELEGIBLES	MUJERES EN LISTA DE ELEGIBLES
318 DE 2014- Agencia Nacional Minera	19.946	9.010	10936	1.064	519
432 DE 2016- Servicio Geológico Colombiano	7.091	3.215	3.876	N/A	N/A
434 DE 2016- EDUCACION CULTURA Y DEPORTE	16.036	8.317	7.719	N/A	N/A

Convocatorias 328 de 2016-Secretaría de Hacienda de Bogotá y 327 de 2016 -

Instituto de Desarrollo Urbano - IDU

Para estos casos, se realizó la aplicación de las pruebas de entrevista y se establecieron cuatro grupos de jurados, donde para cada grupo de 5 entrevistados, había tres jurados calificando; es importante señalar que este número impar se mantiene para dirimir las decisiones. Entonces se organizaron 4 grupos de entrevistadores para un total de 12 entrevistadores, teniendo la previsión de tener el mismo número seis hombres y seis mujeres como jurados, para evaluar el universo de aspirantes citados a la entrevista. En este sentido, al haber cuatro grupos de jurados entrevistadores, se tenía presente siempre número de tres jurados donde había 2 hombres y 1 mujer, o 2 mujeres y 1 hombre.

Se puede decir que se ha avanzado en la garantía de los derechos, buscando las condiciones de igualdad entre mujer y hombre, sin embargo aún falta mucho para que mujeres y hombres gocen de igualdad efectiva, en cuanto a los trabajos, roles, asignación salarial.

La modernización del Estado ha requerido de instituciones que permitan fortalecer el sistema democrático, lo cual ha requerido de la terminación de esquemas de autoritarismo y de poder absoluto, transitando a un poder limitado, con la instauración de sistemas de

control en la administración pública que hoy por hoy hacen parte de la estructura del Estado.

La facultad discrecional con la cual contaba el monarca, hacía que los cargos de la vida pública estuvieran predeterminados por cuestiones de estatus social y pertenencia a una élite para hacer parte de la vida pública.

La incursión del liberalismo trae transformaciones en el Estado, requiriendo de personal especializado, pero manteniendo la esfera pública y privada en constante encuentro, pese a ello se fueron gestando cuerpos colegiados que permitieran dar acompañamiento a las decisiones, incluso con el cambio de dirigente, consolidando nuevas formas de administración y la creación de instituciones que atendieran asuntos públicos.

Bajo esta premisa se empieza a establecer diferencia entre quienes gozan de un conocimiento especializado que comienza apartarse de los gobiernos de turno, no obstante continuando con una élite que hace parte de la toma de decisiones.

La necesidad de una burocracia estable y no modificable en el tiempo hace que se convierta en una fuente de estabilidad del Estado, se inicia la consolidación del sistema burocrático, que ya no solo requería de la compra del cargo público, sino de una racionalidad y especialización de tareas que goce de cierta estabilidad, permitiendo tener criterio frente a lo público.

Desde la perspectiva weberiana la división funcional del trabajo, la especialización de tareas trae un aporte significativo al Estado moderno, despersonalizando el servicio civil a ser estructuras permanentes que pueden ser suplidos por otros que gocen de la preparación necesaria para el desarrollo del empleo, consolidando la institucionalización de la burocracia, disminuyendo la concentración del poder.

De manera que el Derecho incorpora el sistema burocrático, acentuando la separación entre lo público y lo privado, estableciendo relaciones jerárquicas en donde se puede ejercer control a la actuación del servicio civil. “...el constitucionalismo vincula a la burocracia y al gobernante a una comunidad de intereses contra las ambiciones de poder de los organismos parlamentarios de los jefes de partido” (Weber, 2000, p. 98).

El Derecho Romano sirvió de materia prima para la configuración de los cimientos del Estado moderno, también propició una nueva vinculación entre el Estado y los funcionarios: el contrato, que inspirado en la noción contractual de arrendamiento de servicios romano, significó una forma nueva de relación jurídico-privada. El contrato estableció los derechos y obligaciones de los funcionarios, por un lado: y la percepción de un salario determinado, por el otro, toda vez que se estipuló el tiempo delimitable de los servicios. (Guerrero, 1997, p., 30)

En la consolidación del Estado Nación, el aparato burocrático fortaleció su estabilidad en cuanto a la jerarquización y la documentación del servicio público, asumiendo prestación de bienes y servicios.

El desarrollo del derecho público en el servicio civil, acentúa su independencia de la vida privada, demandando especialización de conocimiento en el desempeño de los cargos públicos, ahora bien el servicio público ha tenido distintas aristas, ha sido un camino transitado por el poder ejercido en la sujeción a las normas, las cuales atienden al contexto histórico y de las necesidades de la elite.

Así las cosas, la jerarquización y racionalidad de la administración crea procesos para el funcionamiento y el acceso de los ciudadanos a las relaciones del Estado, si bien es cierto la burocracia crea limitaciones y puede mantener rigidez, la administración liberal

consolidaba al constituyente primario y permite el desarrollo de independencias frente a otros.

Así pues, se da la necesidad de que el Estado forjara instituciones que abarcan “as actividades institucionales, por su parte, son aquellas que están involucradas en Políticas específicas, a seguridad y mantenimiento de la planta física, el reclutamiento y manejo de personal, así como la contabilidad y la información” (Guerrero, 1997, p. 35), como una función esencial para el caso particular el manejo de personal debe hacer parte del desarrollo del mismo, elevando al rango constitucional la función pública.

A principios del siglo XX con el Estado de Derecho se crea la noción de servicio público desarrollado en Alemania, creando la distinción entre el derecho público y el derecho privado, en cuanto a la relación laboral que existe con el Estado. La función pública puede ubicarse cerca de 1949, caracterizado por lo siguiente:

- 1) Los funcionarios deben actuar en un entramado de leyes administrativas, por lo que su capacidad discrecional de decisión queda restringida.
- 2) La densidad legislativa es, a su vez, una protección de los funcionarios frente a las injerencias políticas de la función pública.
- 3) La legislación de la función pública, como parte especial del derecho administrativo está muy desarrollado. (Martínez & Ramírez, 2012, pp. 25-26)

La incursión en la carrera administrativa consistió en un preingreso en el cual se evalúa al personal que aspire ingresar a la función pública buscando evaluar el conocimiento en derecho y asuntos públicos: “a) un examen de graduación universitaria; b) un período muy prolongado de servicio en diversos órganos de la administración pública; c) y un examen final.” (Guerrero, 1997, p. 117), en cuanto al servicio tiene la figura de noviciado y no puede catalogarse como un funcionario.

En Francia eran agentes públicos quienes hacían parte del servicio público, sin que todos tuviesen el status de funcionarios, en esta medida a quienes no se les aplicaba esta categoría les era aplicable el derecho privado.

Son funcionarios, por lo tanto, los agentes públicos que gozan del régimen particular de la función pública. Los elementos que le caracterizan están constituidos por la ocupación de un cargo permanente en la administración pública y por la titularización. Un acto que le confiere la calidad de funcionario y que lo integra a la jerarquía administrativa. (Guerrero, 1997, p. 112)

En el año 1946 se promulgó el primer estatuto de la función pública, ampliando el derecho de los funcionarios en el derecho sindical y la carrera administrativa, creando la Dirección General de la Función Pública y el Consejo Permanente de la Administración Civil, aplicable al poder ejecutivo, excluyendo a la judicial, militar, parlamentaria y las comerciales e industriales.

El ingreso a la función pública se daba mediante concurso de dos clases: oposiciones libres, abiertas a todos los candidatos que detenten determinados títulos; y oposiciones reservadas a los servidores públicos con cierto grado de antigüedad de desempeño y que cuenten con alguna formación. Adicionalmente, para los cuerpos de funcionarios seleccionados por la Escuela Nacional de Administración (Ecole National d'Administration, ENA) existe una tercera vía de ingreso para el personal con un mínimo de ocho años de servicios en puestos electivos de municipalidades, consejos regionales o generales, y consejos de administración de asociaciones de utilidad pública; o bien, que el candidato haya sido dirigente elegido en organizaciones sindicales de carácter representativo en el nivel nacional. (Guerrero, 1997, p. 124)

De otro lado, Gran Bretaña no cuenta con un estatuto del servicio civil, como sí existe en los países mencionados, dado que se cuenta con agentes de la corona, al respecto, en el año de 1968 se evidencia un cambio cualitativo:

1) Se debía unificar toda la estructuración de grados de toda la función pública se abolieron y fusionaron clases funcionariales y se les cambio el nombre, quedando esta reforma en un mero nominalismo. 2) Se creó la Escuela de la Función Pública (Civil Service College) a partir de un centro de formación existente. 3) Se confió la dirección de la función pública al Departamento de la Función Pública. (Martínez & Ramírez, 2012, p. 25)

El desarrollo de la función pública en Colombia ha transitado desde el siglo XX, con normas que avanzaron en la instauración de la función pública en Colombia, con constantes contrastes en la implementación de la carrera administrativa, a través de la Ley 19 de 1958 se crea el Departamento Administrativo del Servicio Civil, la Comisión de Reclutamiento, Ascensos y Disciplina, la Escuela Superior de Administración Pública y con la reforma administrativa de 1968 se expidió el Decreto 3057 constituyéndose en el Fondo Nacional de Bienestar Social.

En el año 1992 se encarga de la formulación de políticas y la asesoría en materia de organizaciones y administración y gestión del talento humano al servicio del Estado, denominándose Departamento Administrativo de la Función Pública, cuyo nombre sigue vigente.

En la Constitución Política de 1991 se destina el título V a hablar de la Función Pública, incluyendo a los servidores públicos de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Respecto a la carrera administrativa el artículo 125 estableció los empleos de carrera administrativa como regla, exceptuando los de elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley, cuyo nombramiento debe ser efectuado mediante concurso público, buscando democratizar el ingreso en condiciones de igualdad, mediante el ente rector la Comisión Nacional del Servicio Civil responsable de la administración y vigilancia de las carreras de los servidores públicos, excepción hecha de las que tengan carácter especial.

Pese a lo anterior, se contó con inscripciones extraordinarias, como un mecanismo de vinculación en la carrera administrativa, es posible encontrar la Ley 27 de 1992, en la cual se determinó que los empleados del ámbito territorial continuarán ingresando a la carrera administrativa sin ninguna clase de concurso de méritos.

Posteriormente, se instauró la Ley 443 de 1998, en la cual se establecieron los principios de la carrera administrativa e incorporar al nivel territorial al sistema, sin contar con la entidad idónea para desarrollar esta clase de concursos, esto es la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Mediante la Ley 909 de 2004, se reglamenta la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC-, “Órgano colegiado integrado por tres comisionados, independiente de las ramas del poder público, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio público, que garantiza el sistema de méritos en el empleo público en Colombia” (Ballen, 2014, p. 293).

Es posible evidenciar que en diferentes partes del mundo la función pública tuvo mayor auge en el siglo XX, con las diferencias sociopolíticas que han permitido avanzar en la función pública, con mayor relevancia el modelo administrativo de carrera (Martínez É. , 2008).

Permite seleccionar adecuadamente a los servidores públicos y garantiza que no sean los intereses políticos, sino las razones de eficiente servicio y calificación las que permitan el acceso a la función pública en condiciones de igualdad, y asegura la vigencia de los principios de eficiencia y eficacia en el servicio público, la igualdad de oportunidades en el acceso a cargos públicos, así como los derechos subjetivos reconocidos mediante el régimen de carrera administrativa. (Martínez, 2008, p.79)

[Es entonces el servidor público] aquel que independientemente de su denominación, ya sea funcionario o servidor civil, está normado por un régimen de función pública bajo una ley específica de derecho público o mediante disposiciones equivalentes, y asumen actividades enmarcadas en los intereses primordiales del Estado. No se trata pues de todos los empleados o trabajadores del Estado, sino solamente aquellos que como funcionarios, desempeñan las funciones esenciales que le atañen al Estado y que, en cada caso, cada Estado extiende o restringe a su arbitrio. (Guerrero, 1997, p. 113)

Por lo tanto, el servicio civil es una cuestión de orden mundial que requiere desarrollarlo en su contexto propio, con la base fundamental de profesionalización del recurso humano, como principio de la administración pública moderna.

En este sentido, las normas del acceso al servicio civil gozan de “neutralidad”, en tanto que no se establece discriminación positiva para el acceso a los empleos de carrera administrativa, solo se mantiene en los cargos decisorios del Estado, presentándose por un lado la oportunidad de que las mujeres en términos de meritocracia a estos empleos, en tanto que en algunos casos cuentan con mayor grado de educación y superan con mayor grado las pruebas para el acceso al empleo.

✓ **Convocatoria 323 de 2014 Secretaría Distrital de Planeación:**

Convocatoria 323 de 2014-SDP	
Empleos	Vacantes
200	291
Desiertos	Actuación Adm
38	14
Por emitir Lista	
1	

Para esta Convocatoria se tienen publicadas 161 listas de elegibles, de las cuales ya han adquirido firmeza 147 listas. De éstas listas con firmeza se proveen 220 vacantes, y el comportamiento de elegibles que obtuvieron las primeras posiciones en estricto orden de mérito entre hombres y mujeres es la siguiente:

nivel	Vacantes	mujeres	hombres
Asistencial	33	22	11
Técnico	8	3	5
Profesional	68	33	35
Profesional Especializado	111	63	48
TOTAL	220	121	99



✓ **Convocatoria 327 de 2015 Instituto de Desarrollo Urbano:**

Convocatoria 327 de 2015-IDU	
Empleos	Vacantes
74	90
Actuación Adm	
28	

Para esta Convocatoria se tienen publicadas las 74 listas de elegibles, de las cuales ya han adquirido firmeza 46 listas. De éstas listas con firmeza se proveen 60 vacantes, y el comportamiento de elegibles que obtuvieron las primeras posiciones en estricto orden de mérito entre hombres y mujeres es la siguiente:

nivel	Vacantes	mujeres	hombres
Asistencial	14	6	8
Técnico	8	3	5
Profesional	15	8	7
Profesional Especializado	23	10	13
TOTAL	60	27	33



En relación con la proporción las mujeres han ganado los concursos, para los casos de convocatorias referidos, se tiene que en promedio has sido del **71.50%**

5) CONVOCATORIAS: MIGRACION COLOMBIA, SUPERSOCIEDADES, INPEC Y ORDEN NACIONAL

En cuanto a este grupo de convocatorias, encontramos que en dos (2) de ellas, Inpec Dragoneantes, Inpec Ascensos se presentó prueba de entrevista, en las cuales se dispuso de un total de 318 jurados, de los cuales 185 fueron mujeres.

Respecto de la proporción de mujeres han ganado estos concursos encontramos:

CONVOCTARIA	MUJERES INSCRITAS	MUJERES EN LISTA DE ELEGIBLES
Migración Colombia Conv. 331 de 2015	9002	890
Superintendencia de Sociedades Conv. 329 de 2015	6009	79
Inpec Dragoneantes	6755	391
Inpec Ascenso	8	6
Orden Nacional CONV. 428	2265	Aún no concluye el concurso

Figura 7. Convocatorias

Aunado a lo anterior, el Estado colombiano está lejos de transversalizar la perspectiva de género como una política del orden nacional, con los programas de la Presidencia de la República y la Secretaría de la Mujer en Bogotá ha dado muestras de la agenda de la política pública de mujer y género de hace más de diez años, con el impulso del movimiento de mujeres, apoyado con las metas de milenio dada por la ONU y materializado en la Secretaría de la Mujer, en las cuales se ha pensado en programas y proyectos para las mujeres del distrito.

Es pertinente tener en cuenta que no todas las mujeres se encuentran en las mismas condiciones de clase social y/o educación para acceder a los empleos públicos, por lo tanto el Estado debe garantizar condiciones que ayuden a incluir a las mismas, en espacios excluyentes en términos que al competir en el mundo laboral, pues aun ocupan cargos en donde se mantiene su condición de explotación esto es que continúen en la esfera doméstica y de lo privado, por lo tanto estaría de nuevo en una condición de carencia de poder.

2. EL SERVICIO CIVIL DE LA DIRECCIÓN DE BIENESTAR SOCIAL DE LA POLICÍA NACIONAL Y LA EQUIDAD DE GÉNERO

La Policía Nacional de Colombia cuenta con un pie de fuerza de cerca de 183.000 uniformadas (os), los cuales se encuentran distribuidos en el territorio nacional, desde la categoría nivel Oficial, Suboficial y Ejecutivo. Dentro de la estructura la Policía Nacional (Anexo 3), se ubica como Direcciones Operativas: Seguridad Ciudadana, Carabineros y Seguridad Rural, Investigación Criminal e Interpol, Inteligencia Policial, Antinarcóticos, Protección de Servicios Especiales, Antisecuestro y Antiextorsión, Tránsito y Transporte. Direcciones Administrativas: Talento Humano, Sanidad, Bienestar Social, Incorporaciones, Administrativa y Financiera; Dirección Nacional de Escuelas, las cuales dependen de la Subdirección de la Policía.

En este sentido, la Dirección de Bienestar Social –DIBIE- tiene un carácter administrativo y su origen data del año 1953, mediante la Resolución No. 001863, la primera directora fue la Reverenda Hermana de la presentación Madre María San Luis, siendo la única directora no uniformada, teniendo los siguientes propósitos:

- Asistencia social y apoyo moral de los policías más necesitados.
- Clases de administración del hogar y artes manuales como fuente económica para la familia policial.
- Adquisición de viviendas para los policías más necesitados y que tuvieran mayor número de hijos.
- Se realizaron las primeras gestiones ante el Ministerio de Educación para la adquisición de becas educativas a nivel nacional.
- En 1955 se funda el Colegio Nuestra Señora de Fátima con 489 alumnos.

- En 1978 se organiza el Plan de Colonias Vacacionales para el personal de la Institución y sus familias.
- Mediante la Resolución No 02949 del 06 de julio de 2015, se define la nueva estructura orgánica, se determinan las funciones de la Dirección de Bienestar Social y se dictan otras disposiciones.

Posteriormente, los directores de esta entidad han sido Oficiales Superiores (mínimo en el grado Coronel) en su mayoría hombres, la dirección ha sido asumida por mujeres únicamente mediante encargo y quienes en su mayoría se han ubicado en el cargo de Subdirectoras.

Actualmente la DIBIE, cuenta con la estructura, establecida en la Resolución No 02949 del 06 de julio de 2015, en la cual se determinó la misión: “Promover el desarrollo y la integración de la familia, a través de estrategias y programas organizacionales, que fortalezcan la construcción del tejido social humano, favoreciendo la prestación de un efectivo servicio de Policía.”, contando con el Área misional de Familia, integrada por Grupo de Apoyo Psicosocial, Grupo de Recreación Deporte y Cultura, Grupo de Educación, Grupo de Vivienda Fiscal y el Área Administrativa que soporta los procesos misionales. (Anexo 4)

Para el cumplimiento de la misión tiene presencia a nivel nacional, en cuanto a proceso de Recreación, Deporte y Cultura, el cual consiste en administrar los programas recreativos, deportivos, culturales y de turismo a nivel nacional, para el mejoramiento de la calidad de vida de la familia policial, contando con veinte (20) Centros Vacacionales categorizados para: Generales (Casa La Magdalena-Ricaurte, Fusagasugá, Nemocon); Oficiales (Hornachuelos –Medellín, Paipa, Melgar, Anapoima, Cartagena); Nivel Ejecutivo Suboficiales y Agentes (Ricaurte, Honda, Circulo-Medellín); Todas las categorías

(Picaleña, Eje Cafetero, Tuluá, Villavicencio, Santa Marta, Tolú, Asturias, Jamundí); y cuatro (4) Centros Recreacionales (Choco, Sincelejo, Neiva, Corral de Piedra); en Bogotá se ubica los Centros Sociales de Oficiales, Suboficiales y Agentes y Patrulleros.

Respecto al proceso de educación, que consiste en brindar el servicio de educación formal y educación para el trabajo y el desarrollo humano a los beneficiarios del personal activo y con asignación de retiro o pensión, se cuenta con veintidós (22) Colegios en el territorio Nacional de los cuales tres (3) se encuentran en Bogotá y diecinueve (19) al nivel nacional, Soledad, Santa Marta, Soledad, Sincelejo, Cartagena, Montería, Medellín, Manizales, Cúcuta, Bucaramanga, Montería, Bucaramanga, Pereira, Cali, Tunja, Armenia, Popayán, Villavicencio, Pasto, Huila. (Anexo 4).

En cuanto al proceso de Asistencia Psicosocial, dirigido a orientación y el fortalecimiento de condiciones psicológicas y sociales del policía y su familia priorizando aquellos que se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, mejorando su calidad de vida personal, familiar, social y laboral, el cual presenta los siguientes frentes:

1. Niñez: orientada a los hijos entre los 5 y 11 años del personal de la institución, con el fin de contribuir al adecuado desarrollo físico, cognitivo, social y emocional.
2. Juventud: contribuir al bienestar y mejoramiento de la calidad de vida entre los jóvenes de 15 y 25 años para fortalecer la construcción de un proyecto de vida.
3. Adulthood: programa dirigido a personal uniformado, no uniformado y beneficiarios entre los 19 y 55 años, con el fin de mejorar la calidad de vida del adulto a partir de generar hábitos saludables.
4. Familia: busca responder a los nuevos modelos de familias colombianas contemporáneas bajo los principios de Equidad igualdad y solidaridad.

5. Género: generar una cultura de equidad de género mediante estrategias, políticas y acciones encaminadas a la formación, participación y asesoría que integre a hombres y mujeres.

Dentro de este componente es importante resaltar que la policía busca institucionalizar desde el entorno cultural y psicológico, integrado en otra dependencia como es el Observatorio de Familia.

Adicionalmente cuenta con hogares de paso del personal activo o pensionado que se encuentren en tránsito con orden de hospitalización o tratamiento médico en la ciudad de Bogotá y Medellín, también se presta servicios religiosos y funerarios, por último el auxilio mutuo un fondo constituido por el aporte mensual que hace voluntariamente el personal afiliado por cada miembro fallecido de la Institución, que le permite al beneficiario tener una bonificación por el fallecimiento del titular.

De otro lado, el proceso de Vivienda Fiscal consiste en direccionar, adjudicar y verificar el servicio de Vivienda fiscal para el policía y a su familia, con el fin de solucionar transitoriamente la necesidad de vivienda, optimizar los niveles de satisfacción y mejorar su calidad de vida, servicio exclusivo para el personal uniformado contando con mil seiscientos noventa y un mil (1691) viviendas de las cuales setecientos setenta y nueve (779) para Oficiales y novecientos once mil (911) de Suboficiales, nivel Ejecutivo (Anexo 5).

Las jefaturas de esta Dirección están a cargo de personal uniformado femenino en su gran mayoría, desde la Subdirección hasta la Oficina de Atención al Ciudadano, con excepción de la Oficina Jurídica y Derechos Humanos que se encuentra a cargo de una mujer no uniformada. En los cargos medios y bajos se encuentra la mayoría de personal no

uniformado, siendo una de las Direcciones que cuenta con mayor número de no uniformados en comparación a las demás Unidades de la Policía Nacional.

A partir de la Ley 1033 de 18 de julio de 2006, se estableció el Sistema Especial de Carrera Administrativa del Sector Defensa, la cual se desarrolla en los Decretos No 091 y No 092 del 2007, el último estableció las nomenclaturas de los empleos del Sector Defensa, niveles jerárquicos Sector Defensa así: Directivo, Asesor, Profesional, Orientador, Técnico y Asistencial, así:

- Nivel Directivo. Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- Nivel Asesor. Comprende los empleos que tengan asignadas funciones de asistencia en materias directas o de apoyo con la seguridad y defensa, incluida el área misional de salud, así como las de aconsejar y asesorar a la alta dirección del Sector Defensa, y a los servidores públicos uniformados y no uniformados, de las entidades y dependencias que conforman el Sector Defensa.

Se entiende por empleos de alta dirección del Sector Defensa, los correspondientes al Ministro, Viceministros, Secretario General, Comandante General de las Fuerzas Militares, Comandantes y Segundos Comandantes de Fuerza o de Unidad Táctica, Director y Subdirector de la Policía Nacional, Superintendente, Gerente, Director o Presidente, de Entidad Descentralizada, Adscrita y Vinculada.

- Nivel Profesional. Comprende los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de

coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

- Nivel orientador en defensa o espiritual. Comprende los empleos públicos de los centros educativos y escuelas de formación del Sector Defensa, cuyas funciones están asociadas al proceso educativo formal, al aprendizaje y entrenamiento de técnicas y tecnologías existentes en el Sector Defensa; o cuya naturaleza corresponda a funciones de orientación y acompañamiento espiritual de los servidores públicos y sus familias que integran el sector defensa, dentro de los planes, programas y proyectos institucionales.
- Nivel Técnico. El nivel técnico comprende:
 1. La categoría técnica de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales propias del sector defensa, así como aquellas que guarden relación directa con la confianza, seguridad y protección de los integrantes de la Fuerza Pública, en especial las asignadas a las unidades y reparticiones militares y de policía.
 2. La categoría técnica para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas transversales y de apoyo, de orden administrativo del sector defensa, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- Nivel asistencial. El Nivel Asistencial comprende:
 1. La categoría auxiliar de servicios, de inteligencia, o de Policía Judicial: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas misionales propias de los niveles superiores

pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución, así como aquellas que se desarrollan en apoyo a la actividad misional de defensa y seguridad del Sector Defensa, en especial las ejecutadas en las unidades y reparticiones militares y de policía, las cuales deben guardar relación directa con labores de inteligencia, confianza, seguridad o protección de los integrantes de la Fuerza Pública.

2. La categoría auxiliar para apoyo de seguridad y defensa: Agrupa los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas de orden administrativo, propias de los niveles superiores pertenecientes al sector defensa, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución. (Decreto 92, 2007, Art. 1-10)

De los empleos descritos con anterioridad le fue asignada la planta de personal mediante los Decretos No 4170 del 29 de octubre de 2007 y No 173 del 23 de enero de 2009, contando con 1094 empleos, los cuales se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

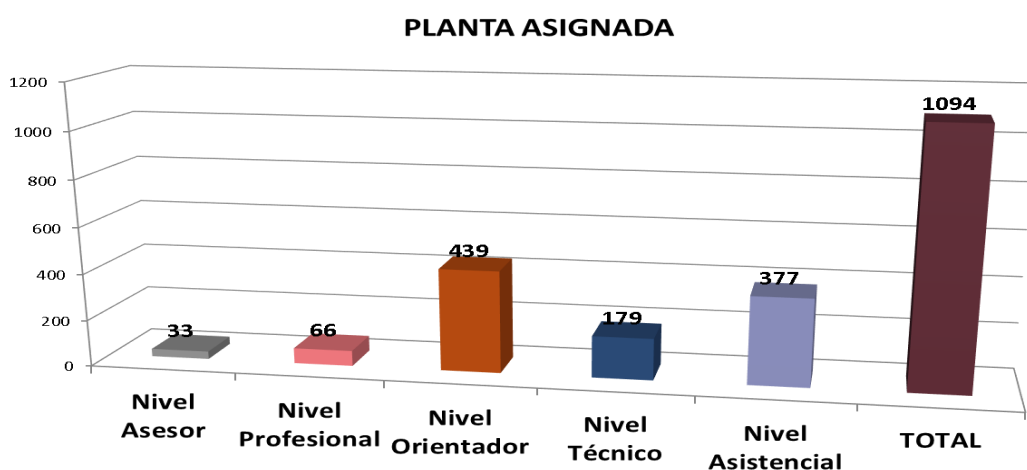


Figura 8. Planta asignada

Fuente: elaboración propia

Vale decir que los empleos de libre nombramiento y remoción son del 69,28 %, equivalente a 758 empleos, cuyas denominaciones son: Asesor del Sector Defensa, Orientador de Defensas, Técnico de Servicios, Auxiliar de Servicios; y los de carrera administrativa del 30,72 % equivalente a 336 empleos, cuyas denominaciones son: Profesional de Defensa o Seguridad, Técnico para Apoyo de Seguridad y Defensa, Auxiliar de Servicios para Apoyo de Seguridad y Defensa.

Es de anotar que no ha existido concurso de mérito de carrera administrativa convocado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, por lo tanto tiene cerca de 153 funcionarios que cuentan con inscripción de forma extraordinaria en carrera administrativa desde la década de los noventa y los demás cuentan con una vinculación ordinaria o provisional.

Ahora bien, la planta de personal no uniformado de esta Dirección no se encuentra ocupada en su totalidad, solo se encuentra 829 empleos ocupados, por niveles se ubican, así:

Tabla 5. *Empleos por niveles*

NIVEL	FE	MA	TOTAL
ASESOR	19	12	31
PROFESIONAL	17	18	35
ORIENTADOR	316	104	420
TÉCNICO	74	46	120
ASISTENCIAL	135	88	223
TOTAL	561	268	829

De lo anterior, fue posible identificar que cerca del 67,6 % de la planta de personal se encuentra ocupada por mujeres, equivalente a 561 mujeres y el 32,4 %, ocupada por hombres, equivalente a 268 hombres, de acuerdo con los niveles indicados en el único caso que los hombres superan el número de mujeres es en el profesional.

La distribución de este personal se encuentra ubicado geográficamente, tipo de nombramiento en propiedad, ordinario y provisionalidad y por sexo de la siguiente forma:

Tabla 6. *Nombramiento*

NOMBRAMIENTO							
	PROPIEDAD		ORDINARIO		PROVISIONAL		TOTAL
CIUDAD	FE	MA	FE	MA	FE	MA	
ANAPOIMA	1			1			2
ARMENIA			17	5			22
BARRANCABERMEJA			1				1
BELLO	5	2	12	5			24
BOGOTÁ D.C.	39	16	130	56	37	28	306
BUCARAMANGA	7	5	10	2	2		26
CALI	4	4	10	1	2		21
CARTAGENA		4	12	9	7	1	33
CUCUTA	1	1	5	6	4	2	19
ENVIGADO	2						2
FLORENCIA	1						1
FUSAGASUGA			1	1	1		3
GIRARDOT					1		1
HONDA		1	2	8	7	2	20
IBAGUE	4		12	4	2		22
INIRIDA	1						1
JAMUNDI			1				1
LA TEBAIDA			2	3	2	1	8
MANIZALES	9	1	13	4	1		28
MEDELLÍN	1		4	2		1	8
MELGAR	2	1	3	1	4	3	14
MONTERIA			6	1			7
NEIVA	5	5	8	5			23
NEMOCON			1	1			2
PAIPA			1	1		3	5
PASTO	1		9	4	1	1	16
PEREIRA		2	13	3	3		21
PICALEÑA		1	2				3
POPAYAN		2	11	6			19
QUIBDO			2	2			4
RICAURTE		3	4	5	2	3	17
SAN ANDRES			1	1			2
SANTA MARTA	2		24	5		1	32
SANTA MARTHA					1		1
SINCELEJO			4	2			6
SOLEDAD	5	3	16	1		1	26
TOLÚ			2	3			5
TULUA			2		1		3
TUNJA	4		25	5			34
VALLEDUPAR	2	1	9	3			15
VILLAVICENCIO	3	1	8	8	1	3	24
ZIPAQUIRÁ		1					1
Total	99	54	383	164	79	50	829

Fuente: elaboración propia

Por ciudad se evidencia que el mayor número de mujeres se concentra en la ciudad de Bogotá, seguido de Tunja, Santa Marta, Manizales, por el contrario donde se encuentran más hombres que mujeres son Ricaurte, Paipa Honda, Tolú y Zipaquirá; lugares en los cuales se encuentran Centros Recreacionales, en los municipios donde se encuentra paridad entre hombres y mujeres son: Anapoima, La Tebaida, Nemocón, Quibdó, San Andrés, Villavicencio, donde se ubican Centros Vacacionales.

2.1 Análisis Funcional

Respecto al análisis de las funciones asignadas a este personal, se ubicó los cargos que dan cuenta de las actividades desempeñadas, en las cuales se verificó el nivel jerárquico que ubican en la administración de la siguiente manera:

2.1.1 Jefaturas

Las jefas de Asuntos Jurídicos y Derechos Humanos son mujeres que ostentan nivel asesor con los mejores salarios de la planta de personal \$7.591.824 y \$5.325.839, la primera se encuentra en comisión en la Dirección de Talento Humano, la segunda es la Jefe de la Dirección en cuestión y tienen incidencia en la toma de decisiones.

De otro lado se ubicó el Jefe de Presupuesto de los Centros Social de Oficiales, en los empleos técnico y asistencial, siendo mujeres con salarios de \$ 1.310.488 y \$ 1.472.673; en la jefatura de Grupo Administrativo de ese mismo Centro Social se encuentra un hombre con un salario de \$ 1.591.042; Jefe Grupo Bienes Raíces un hombre nombrado en el nivel orientador, Jefe Grupo Contratos-Centro Social de Suboficiales del nivel profesional con una asignación del \$4.290.736; Jefe Grupo Hospedaje-Centro Social, un hombre y una

mujer del nivel Técnico, con una asignación salarial de \$ 1.310.488 y \$ 1.799.217, en este caso la mujer goza de mejor remuneración (Tabla 7.)

Tabla 7. *Funciones Jurídicas*

		CARGO O FUNCIONES	SEXO	
			FE	MA
		JEFE ASUNTOS JURIDICOS Y DERECHOS HUMANOS	2	
		ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_26	1	
Salario		5325839	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Ordinario	1	
		ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_33	1	
Salario		7591824	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Ordinario	1	
		JEFE DE PRESUPUESTO	2	
		AUXILIAR DE SERVICIOS_30	1	
Salario		1472673	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
		TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	1	
Salario		1310488	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Provisional	1	
		JEFE GRUPO ADMINISTRATIVO		1
		TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_26		1
Salario		1591042		1
Tipo de Vinculación		Nombramiento Provisional		1
		JEFE GRUPO BIENES RAICES		1
		ORIENTADOR DE DEFENSA_21		1
Salario		2246594		1
Tipo de Vinculación		Nombramiento Ordinario		1
		JEFE GRUPO CONTRATOS-Centro Social		1
		PROFESIONAL DE SEGURIDAD_20		1
Salario		4290736		1
Tipo de Vinculación		Nombramiento Provisional		1
		JEFE GRUPO HOSPEDAJE-Centro Social	1	1
		TÉCNICO DE SERVICIOS_23		1
Salario		1310488		1
Tipo de Vinculación		Nombramiento Ordinario		1
		TÉCNICO DE SERVICIOS_28	1	
Salario		1799217	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Ordinario	1	
		Total	5	4

Fuente: elaboración propia

2.1.2 Rectorías

Existe un Rector, el cual es Coronel Retirado, el cual se encuentra nombrado en el nivel asesor con un salario \$5.325.839, asignado por el Colegio San Luis, el cual cuenta con estudiantes que en su mayoría hijos de Oficiales y dos Rectoras, una Profesional en el Colegio Nuestra Señora de Cartagena, con un salario de \$3.197.964 y el Colegio Nuestra Señora de Bogotá, una Hermana de la Presentación nombrada en el nivel orientador con un salario de \$ 2.170.998, los Rectores de los demás colegios son uniformados. (Tabla 8)

Tabla 8. *Funciones rectoría*

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
		FE	MA
	RECTOR (A) COLEGIO-Colegio	2	1
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_26		1
Salario	5325839		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	1	
Salario	2170998	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_16	1	
Salario	3197964	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Total general	2	1

Fuente: elaboración propia

2.1.3 Coordinadores académicos o gestión comunidad

Los Coordinadoras(es) Académicas(os) en total son diez (10), de los cuales son nueve (9) de los rangos entre \$2.669.671 y \$1.687.159 y un (1) hombre \$1.864.935. Los Coordinadores de Gestión Comunidad, encargados del apoyo psicológico y convivencia en los Colegios de la Policía, encontrando veintinueve (29) mujeres. Es de anotar que algunas mujeres se encuentran ubicadas como Coordinadoras por reubicación laboral (Tabla 9).

Tabla 9. *Funciones coordinadores académicos o gestión comunidad*

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
		FE	MA
COORDINADOR (A) ACADEMICO (A) (DIBIE)		9	1
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_09	1	
Salario	2669671	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	3	
Salario	1687159	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	2	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	1	1
Salario	1864935	1	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	1	
Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	3	
Salario	2170998	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	2	
	Nombramiento Ordinario	1	
COORDINADOR (A) GESTION COMUNIDAD-Colegio		29	
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_12	1	
Salario	2951629	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	8	
Salario	1687159	8	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	6	
	Nombramiento Provisional	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	6	
Salario	1864935	6	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	6	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	1	
Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19	3	
Salario	2052351	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	3	

	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	4	
Salario	2170998	4	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	3	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_21	1	
Salario	2246594	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_07	1	
Salario	2052351	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	2	
Salario	1442216	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	2	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_28	1	
Salario	1799217	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_31	1	
Salario	2202203	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Total general	38	1

Fuente: elaboración propia

2.1.4 Administrativas

La función como Administrador de un Centro Vacacional solo ha sido ocupada por hombre vinculado mediante facultad discrecional, también el Facilitador (A) Medicina Laboral, es decir quien entrega los medicamentos con un sueldo de \$ 1.765.189, frente a las funciones de recepcionista solo se encuentran mujeres con un promedio salarial de \$1.142.120, en el cargo Responsable Análisis Estadístico, se evidencia personal de carrera administrativa, un hombre con una asignación salarial de \$ 1.765.189 y una mujer que devenga \$ 1.095.323, es decir que por la misma labor devenga menor sueldo.

Respecto al cargo de Responsable de Archivo, se evidencia equivalencia en cantidad de hombres y mujeres, pero diferencias salariales, mientras el salario de los hombres se

encuentran entre el rango de \$ 1.182.273 y \$ 1.949.088, en los niveles asistencial y técnico; las mujeres devengan entre \$ 884.118 y \$ 1.687.159, encontrando niveles de mayor jerarquía Profesional, Orientador, Técnico y Asistencial; los auxiliares de Archivo se son dos mujeres con salario de \$ 1.182.273, un hombre con salario de \$1.765.189.

Los cargos de Responsable Atención Al Ciudadano y Ciudadano, se encuentra a cargo de mujeres inscritas en carrera administrativa del nivel profesional y asistencial; los Responsable Auxilio Mutuo, son tres mujeres, un hombre quien devenga mayor salario, en comparación con sus iguales.

En cuanto a los Responsables de Biblioteca, se encuentran cinco mujeres y un hombre, las primeras del nivel asistencial y técnico con un salario entre \$1.182.273 y \$1.548.134, el salario del segundo es de \$1.949.088, por lo tanto de nuevo se evidencia mayor ingreso por la misma labor.

Ahora bien, en el cargo de Responsable Bienestar Social, se encuentran dos mujeres, asistencial y técnico, con salarios de \$ 1.230.477 y 1.509.204, un hombre del nivel orientador con un salario de \$ 1.949.088.

Los empleos de Responsable Eventos-Centro Social, Responsable Historias Laborales, Responsable Hospedaje-Centro Vacacional, son ocupados por mujeres, en empleos del nivel asistencial y técnico.

Los empleos de Secretario(a) se encuentran treinta y seis (36) mujeres con salarios entre \$ 884.118- \$ 1.591. 042 y tres (3) hombres \$1.182.273 y \$1.509.204, en esta medida se ubican más mujeres en esta labor con salarios proporcionalmente menor.

Los responsable Logísticos, se encuentran cuatro (4) mujeres del grado Profesional y Asistencial, con un salario entre \$ 3.422.269 y \$ 1.230.477, dos (2) hombres entre

Profesional y Asistencial, \$2.052.351 y \$1.182.273, en este caso devengando mejor salario las mujeres (Tabla 10).

Tabla 10. *Funciones administrativas*

		CARGO O FUNCIONES	SEXO	
			FE	MA
		ADMINISTRADOR (A) CENTRO VACACIONAL O RECREATIVO- Centro Vacacional Tipo C		1
Salario		AUXILIAR DE SERVICIOS_23		1
Tipo de Vinculación		\$ 1.182.273		1
		Nombramiento Ordinario		1
		AUXILIAR DE ARCHIVO	2	1
		AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	1	
Salario		1182273	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Provisional	1	
		AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_35		1
Salario		1765189		1
Tipo de Vinculación		Nombramiento en Carrera Administrativa		1
		AUXILIAR DE SERVICIOS_23	1	
Salario		1182273	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Ordinario	1	
		FACILITADOR (A) MEDICINA LABORAL		1
		AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_35		1
Salario		\$ 1.765.189		1
Tipo de Vinculación		Nombramiento en Carrera Administrativa		1
		RECEPCIONISTA (DIBIE)	6	
		AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_21	1	
Salario		\$ 1.095.323	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Provisional	1	
		AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_27	1	
Salario		\$ 1.339.196	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Provisional	1	
		AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_15	1	
Salario		\$ 884.118	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Provisional	1	

	AUXILIAR DE SERVICIOS_18	1	
Salario	\$ 996.549	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_21	1	
Salario	\$ 1.095.323	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1	
Salario	\$ 1.442.216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	RESPONSABLE ANALISIS ESTADISTICO	1	1
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_35		1
Salario	\$ 1.765.189		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_21	1	
Salario	\$ 1.095.323	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	RESPONSABLE ARCHIVO	5	5
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23		1
Salario	1182273		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_27		1
Salario	1339196		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_35	1	
Salario	1765189	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25		1
Salario	1230477		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_15	1	
Salario	884118	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_17	1	
Salario	936789	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	1	
Salario	1687159	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_05	1	
Salario	1509204	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	

	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25		1
Salario	1509204		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_30		1
Salario	1949088		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	RESPONSABLE ATENCION AL CIUDADANO	1	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	1	
Salario	1182273	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	RESPONSABLE ATENCION AL USUARIO	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_08	1	
Salario	2170998	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	RESPONSABLE AUXILIO MUTUO	3	1
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	1	
Salario	1182273	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_21	1	
Salario	1095323	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_24		1
Salario	1442216		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_20	1	
Salario	1199420	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	RESPONSABLE BIBLIOTECA	5	1
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	1	
Salario	1182273	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_26	1	
Salario	1310488	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_18	1	
Salario	996549	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	

	AUXILIAR DE SERVICIOS_33	1	
Salario	1548134	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18		1
Salario	1949088		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_22	1	
Salario	1278093	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	RESPONSABLE BIENESTAR SOCIAL	2	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_25	1	
Salario	1230477	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18		1
Salario	1949088		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_25	1	
Salario	1509204	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	RESPONSABLE EVENTOS-Centro Social	1	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	1	
Salario	1182273	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	RESPONSABLE HISTORIAS LABORALES	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_23	1	
Salario	1182273	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	RESPONSABLE HOSPEDAJE-Centro Vacacional	1	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	1	
Salario	1182273	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	RESPONSABLE LOGISTICO	4	2
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23		1
Salario	1182273		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
	AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25	1	
Salario	1230477	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	

	PROFESIONAL DE DEFENSA_17	1	
Salario	3422269	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_03	1	
Salario	1509204	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_05	1	
Salario	1591042	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_07		1
Salario	2052351		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
	RESPONSABLE RESERVA ACTIVA POLICIAL	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	SECRETARIO (A)	36	3
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_17	2	
Salario	936789	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	2	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_21	2	
Salario	1095323	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	2	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	2	
Salario	1182273	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	2	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_26	2	
Salario	1310488	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_28	1	
Salario	1380822	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_29	1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_35	1	
Salario	1765189	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	

	AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25	3	
Salario	1230477	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	3	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_15	1	
Salario	884118	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_17	1	
Salario	936789	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_18	1	
Salario	996549	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_21	3	
Salario	\$ 1.095.323	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	3	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_23	4	1
Salario	1182273	4	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	4	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_25	1	
Salario	1230477	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_27	1	
Salario	1339196	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_30	1	
Salario	1472673	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	1	
Salario	1687159	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_24	3	
Salario	1442216	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	2	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_29	1	
Salario	1864935	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_22	2	
Salario	1278093	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24		1
Salario	1442216		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1

	TÉCNICO DE SERVICIOS_25	1	1
Salario	1509204	1	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_26	1	
Salario	1591042	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
Total general		70	17

Fuente: elaboración propia

2.1.5 Talento humano

En los cargos establecidos para Talento Humano se encuentran diez mujeres de los siguientes cargos: Responsable Empleo Público y Carrera Administrativa, Responsable Gestión Humana y Cultura y Responsable Talento Humano, las cuales se ubican en los empleos Profesionales, Orientador, Técnico y Asistencial, con salarios entre \$3.783.675 y \$1.442.216, sin ubicarse en el nivel Asesor. De otro lado se encuentran tres (3), dos técnicos de seguridad social y un asesor en Responsable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, salarios \$ 1.949.088 y \$2.475.043, en este caso las mujeres devengan mayor salario (Tabla 11).

Tabla 11. *Funciones talento humano*

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
		FE	MA
	CODIFICADOR (A) DE NÓMINA		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_31		1
Salario	2202203		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	RESPONSABLE EMPLEO PUBLICO Y CARRERA ADMINISTRATIVA	2	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_16	1	
Salario	3197964	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_18	1	

Salario	3783675	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	RESPONSABLE GESTION HUMANA Y CULTURA	2	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	1	
Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	RESPONSABLE SEGURIDAD SOCIAL		1
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_30		1
Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	RESPONSABLE SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	2	1
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_07		1
Salario	2475043	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_28	1	
Salario	1380822	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19	1	
Salario	2052351	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	Total general	6	3

Fuente: elaboración propia

2.1.6 Tecnología

Respecto a los cargos asociados al Grupo de Telemática, en total pueden identificarse once (11) personas de las cuales siete (7) cargos están desempeñado por hombres y cuatro (4) por mujeres, en los cargos Administrador(a) Sistema de Información, se encuentra igual número de hombres y mujeres, asistencial y técnico respectivamente, como Analista y

Desarrollador(a) de Sistemas de Información, se encuentran dos mujeres una asesora y una técnica y un hombre asesor, con mayor remuneración de las mujeres.

Los Responsables de Telemática son dos hombres del nivel asistencial y técnico, Técnico(a) en Telemática son cuatro de los cuales tres son hombres y una mujer que se encuentra vinculada en el nivel asesor (Tabla 12).

Tabla 12. *Funciones tecnología*

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
		FE	MA
ADMINISTRADOR (A) SISTEMA DE INFORMACION		1	1
AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25			1
Salario			1
Tipo de Vinculación	1230477		1
TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25		1	
Salario		1	
Tipo de Vinculación	1509204	1	
ANALISTA Y DESARROLLADOR (A) DE SISTEMAS DE INFORMACION		2	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_09			1
Salario	2669671		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_12		1	
Salario	2980.000	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_24		1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
RESPONSABLE TELEMATICA			2
AUXILIAR DE SERVICIOS_25			1
Salario	1230477		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
TÉCNICO DE SERVICIOS_25			1
Salario	1509204		1

Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	TÉCNICO (A) EN TELEMÁTICA	1	3
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_09	1	
Salario	2669671	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_23		1
Salario	1310488		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24		1
Salario	1442216		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_28		1
Salario	1799217		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
Total		4	7

Fuente: elaboración propia

2.1.7 Jurídica

En el acápite de jefatura se habló de la Jefa de este grupo, por lo tanto se tendrán en cuenta los demás cargos como son: Responsable Derechos Humanos, Responsable Promoción y Difusión En Derechos Humanos, Sustanciador(a), encontrando tres (3) hombres y dos (2) mujeres, en su mayoría son del nivel Asesor, con mayor salario los hombres (Tabla 13).

Tabla 13. *Funciones jurídicas*

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
Etiquetas de fila		FE	MA
RESPONSABLE DERECHOS HUMANOS			1
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_01		1
Salario	1864935		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	RESPONSABLE PROMOCION Y DIFUSION EN DERECHOS HUMANOS	1	

	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_27	1	
Salario	1339196	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	SUSTANCIADOR (A)	1	2
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_04	1	
Salario	2170998	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_09		1
Salario	2669671		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_06		1
Salario	1949088		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
Total		2	3

Fuente: elaboración propia

2.1.8 Contratos

El Grupo de Contratos se integra por ocho (8) personas, de los cuales cinco (5) son mujeres, en empleos asesor, técnico y asistencial y tres (3) son hombres, dos profesionales y un asistencial, donde se tienen salarios de dos de los hombres profesionales que es de \$4.290.736, por su parte la mujer que cuenta con mayor salario es de \$2.669.671 (Tabla 14).

Tabla 14. *Funciones de contratación estatal*

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
		FE	MA
ANALISTA DE CONTRATOS		5	3
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_09		1	
Salario	2669671	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_29			1
Salario	1442216		1

Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_21	2	
Salario	1095323	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	1	
	PROFESIONAL DE DEFENSA_20	2	
Salario	4290736	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Provisional	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_30	1	
Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	Total	5	3

Fuente: elaboración propia

2.1.9 Docencia

A continuación se presenta una comparación por áreas de trabajo de los docentes, dado que en este nivel se concentra la mayor parte de empleos se presenta comparativamente el perfil y los rangos salariales por sexo y remuneración salarial (Tabla 15):

Tabla 15. *Perfil docencia*

Perfil	FE	MA	Rango Salarial
Docente-Ciencias Naturales y Biología	24	4	Dos (2) salarios más altos los ostentan hombre con cerca de \$2.170.998, los otros dos hombres devengan \$1.864.935, de los salarios más bajo es de \$1.687.159, donde se ubican nueve (9) mujeres.

Docente-Educación Artística	18	7	Los mejores sueldos son devengados por hombres en un rango de \$2.475.043-\$2.052.351, los sueldos de los demás hombres es de \$1.687.159. Las mujeres laboran con sueldos de un rango entre \$2.246.594 y \$1.442.216, siendo salarios inferiores para las mujeres.
Docente-Educación Básica	32	15	Los sueldo más bajo de \$1.687.159, catorce (14) son mujeres y seis (6) son hombres. El sueldo más alto en este caso lo ostenta una mujer \$2.357.81, como también el menor salario de \$1.278.093.
Docente-Educación Física	6	13	En esta área es mayor el número de hombres con salarios entre \$2.170.998 y \$1.687.159 y seis (6) mujeres con salarios entre \$2.052.351 y \$1.687.159.
Docente-Educación Preescolar	31	1	Este perfil históricamente ha estado feminizado, en el caso particular los salarios de las mujeres se encuentra entre \$1.310.488 y \$2.590.000 y el único hombre que desempeña esta labor con una asignación del \$2.170.998, encontrándose por encima del salario de las mujeres que desempeñan las mismas labores.

Docentes Ética y Valores	10	2	Las mujeres cuentan con salarios entre \$1.199.420 y \$2.170.998, los hombres con salarios entre \$1.864.935 y \$2.170.998. Los hombres obtienen mejor remuneración.
Docente-Filosofía y Religión	12	8	El, se evidenció doce (12) mujeres con salarios entre \$1.687.159 y \$2.246.594 y ocho (8) hombres devengan \$1.278.093 y \$1.949.088, en esta área las mujeres ganan más que los hombres.
Docente-Inglés	42	8	Las mujeres devengan salarios entre \$ 1.442.216 y \$2.782.070, los hombres oscila los sueldos entre \$1.687.159 y \$ 2.170.998. Es decir, los hombres cuentan en algunos casos con mejores salarios superiores que las mujeres.
Docente-Lengua Castellana	47	6	Las mujeres obtienen recursos entre \$1.442.216 y \$ 2.246.594, los hombres \$ 1.442.216 y \$2.170.998. En esta área las mujeres tienen igual o mayor salario.
Docente-Matemáticas y Física	43	23	Las mujeres devengan salario del \$1.442.216 y \$2.475.043 y los hombres entre \$1.687.159 y \$2.170.998, es decir aunque sean menos hombres reciben mayor remuneración.
Docente-Química	9	7	Las mujeres devenga entre \$1.687.159 y \$2.170.998, los hombres entre \$1.310.488 y \$1.949.088, se evidencia que las mujeres devengan mayor salario.

Docente-Sociales	20	6	Las mujeres devengan entre \$1.230.477 y \$2.202.203, hombres entre \$1.687.159 y \$2.170.998, si bien el máximo salario está en una mujer, se encuentran remuneración más baja para las mujeres en los demás empleos.
Docente-Tecnología e Informática	5	5	Las mujeres devengan entre \$1.509.204 y \$1.687.159, los hombres entre \$1.310.488 y \$2.202.203, es decir que obtienen algunos hombres el mejor salario.

Tabla 16. *Funciones docentes*

		CARGO O FUNCIONES	SEXO	
		Etiquetas de fila	FE	MA
		DOCENTE-Ciencias Naturales y Biología	24	4
		ORIENTADOR DE DEFENSA_15	9	
	Salario	1687159	9	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Ordinario	9	
		ORIENTADOR DE DEFENSA_17	8	2
	Salario	1864935	8	2
	Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
		Nombramiento Ordinario	8	1
		ORIENTADOR DE DEFENSA_18	3	
	Salario	1949088	3	
	Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	3	
		ORIENTADOR DE DEFENSA_19	3	
	Salario	2052351	3	
Tipo de Vinculación		Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
		Nombramiento Ordinario	2	
		ORIENTADOR DE DEFENSA_20	1	2
	Salario	2170998	1	2
Tipo de Vinculación		Nombramiento Ordinario	1	2
		DOCENTE-Educación Artística	18	7
		ORIENTADOR DE DEFENSA_15	3	2
	Salario	1687159	3	2
Tipo de Vinculación		Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
		Nombramiento Ordinario	2	2

	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	5	
Salario	1864935	5	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	5	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	2	
Salario	1949088	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19		1
Salario	2052351		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	2	1
Salario	2170998	2	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	
	Nombramiento Provisional		1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_21	3	2
Salario	2246594	3	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	2	2
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_11		1
Salario	2475043		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	3	
Salario	1442216	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	Nombramiento Provisional	2	
	DOCENTE-Educación Básica	32	15
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	14	6
Salario	1687159	14	6
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	2	
	Nombramiento Ordinario	12	6
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	5	2
Salario	1864935	5	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	5	2
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	3	2
Salario	1949088	3	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	3	2
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19	2	1
Salario	2052351	2	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	4	2
Salario	2170998	4	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	4	2
	ORIENTADOR DE DEFENSA_22	1	
	2357812	1	

	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_22	1	
Salario	1278093	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_24	1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_23		2
Salario	1310488		2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	Nombramiento Provisional		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_25	1	
Salario	1509204	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	DOCENTE-Educación Física	6	13
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	2	5
Salario	1687159	2	5
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		5
	Nombramiento Provisional	2	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	3	2
Salario	1864935	3	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	3	2
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18		1
Salario	1949088		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19	1	2
Salario	2052351	1	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	2
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20		3
Salario	2170998		3
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		3
	DOCENTE-Educación Policial		1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15		1
Salario	1687159		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	DOCENTE-Educación Preescolar	31	1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	8	
Salario	1687159	8	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	3	
	Nombramiento Ordinario	5	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	8	

Salario	1864935	8	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	8	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	1	
Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19	2	
Salario	2052351	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	3	1
Salario	2170998	2	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	1	1
Salario	2357812	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_21	3	
	2246594	3	
Salario	Nombramiento Ordinario	3	
Tipo de Vinculación	TÉCNICO DE SERVICIOS_23	1	
Salario	1310488	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_25	1	
Salario	1509204	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_28	2	
Salario	1799217	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_33	1	
Salario	2590707	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	DOCENTE-Ética y Valores	10	2
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	4	
Salario	1687159	4	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	3	
	Nombramiento Provisional	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17		1
Salario	1864935		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19	3	
Salario	2052351	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	3	

	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	2	
Salario	2170998	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	
	ORIENTADOR ESPIRITUAL_20		1
Salario	2170998		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_20	1	
Salario	1199420	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	DOCENTE-Filosofía y Religión	12	8
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	7	
Salario	1687159	7	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	5	
	Nombramiento Provisional	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	2	2
Salario	1864935	2	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	2
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	1	3
Salario	1949088	1	3
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	3
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	1	
Salario	2170998	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_21		1
Salario	2246594		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_09	1	
Salario	2246594	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_22		1
Salario	1278093		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_23		1
Salario	1310488		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	DOCENTE-Inglés	42	8
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	12	3
Salario	1687159	12	3
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	11	3
	Nombramiento Provisional	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	11	3

Salario	1864935	11	3
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	11	3
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	2	
Salario	1949088	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19	6	
Salario	2052351	6	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	5	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	6	2
Salario	2170998	6	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	Nombramiento Ordinario	6	1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_21	3	
Salario	2246594	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	3	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_14	1	
Salario	2782070	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	DOCENTE-Lengua Castellana	47	6
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	22	3
Salario	1687159	22	3
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	20	3
	Nombramiento Provisional	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	10	1
Salario	1864935	10	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	2	1
	Nombramiento Ordinario	8	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	2	
Salario	1949088	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19	6	
Salario	2052351	6	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	6	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	4	1
Salario	2170998	4	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	1
	Nombramiento Ordinario	3	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_21	1	

Salario	2246594	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1	1
Salario	1442216	1	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_31	1	
Salario	2202203	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	DOCENTE-Matemáticas y Física	43	23
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_07	1	
Salario	2475043	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	10	8
Salario	1687159	10	8
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	Nombramiento Ordinario	10	7
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	10	4
Salario	1864935	10	4
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	Nombramiento Ordinario	10	3
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	5	3
Salario	1949088	5	3
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	5	3
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19	8	5
Salario	2052351	8	5
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	8	5
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	5	3
Salario	2170998	5	3
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	1
	Nombramiento Ordinario	4	2
	ORIENTADOR DE DEFENSA_21	1	
Salario	2246594	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_06	1	
Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	2	
Salario	1442216	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	Nombramiento Provisional	1	
	DOCENTE-Química	9	7
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	1	
Salario	1687159	1	

Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	6	4
Salario	1864935	6	4
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	Nombramiento Ordinario	6	3
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	1	1
Salario	1949088	1	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	1	
Salario	2170998	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_23		2
Salario	1310488		2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		2
	DOCENTE-Sociales	20	6
	AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25	1	
Salario	1230477	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	2	4
Salario	1687159	2	4
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	4
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	11	1
Salario	1864935	11	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	10	1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	1	
Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_19	3	
Salario	2052351	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	2	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	1	1
Salario	2170998	1	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_31	1	
Salario	2202203	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	DOCENTE-Tecnología e Informática	5	5
	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	2	1
Salario	1687159	2	1

Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_17	2	
Salario	1864935	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18		1
Salario	1949088		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_23		1
Salario	1310488		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24		1
Salario	1442216		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_25	1	
Salario	1509204	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_31		1
Salario	2202203		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
Total general		299	106

Fuente: elaboración propia

2.1.10 Planeación

En cuanto a las funciones asignadas a planeación se encuentran nueve (9) mujeres, nombradas con empleos Asesor, Profesional, Técnico, Orientador y Asistencial con asignaciones de \$2.475.043 y \$1.230.477, siete (7) hombres en los niveles Profesional, Técnico y Asistencial \$2.669.671 y \$ 936.789, a pesar de contar con menor jerarquía el salario es más alto para el profesional aunque el menor salario se encuentra por debajo de las mujeres (Tabla 17).

Tabla 17. *Funciones planeación*

CARGO O FUNCIONES	SEXO	
	FE	MA
RESPONSABLE DE ESTRATEGIA	2	

	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_09	1	
Salario	2669671	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25	1	
Salario	1509204	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	RESPONSABLE PLAN DE COMPRAS Y CONVENIOS	3	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_23	1	
Salario	1182273	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_03	1	
Salario	1509204	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_16	1	
Salario	3197964	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	RESPONSABLE PLANEACION	8	7
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_07	1	
Salario	2475043	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_28	1	
Salario	1380822	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_17		1
Salario	936789		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_23		1
Salario	1182273		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_25	1	
Salario	1230477	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	1	

Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_06		1
Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_07		1
Salario	2052351	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_09	1	
Salario	2246594	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_13		2
Salario	2669671		2
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		2
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_22	1	
Salario	1278093	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	1	
Salario	1310488	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25		1
Salario	1509204		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	RESPONSABLE PLANEACION DEL SERVICIO DE POLICIA	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_11	1	
Salario	2475043	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
Total general		14	7

Fuente: elaboración propia

2.1.11 Presupuesto

En presupuesto se encuentran ocho (8) personas de las cuales son cinco (5) mujeres, en ambos casos se encuentra personal del nivel técnico y asistencial con salarios entre \$1.339.196 y \$1.765.189, tres (3) hombres entre \$1.339.196 y \$2.590.707, es decir que los hombre devengan igual o mayor salario por responsabilidad similar (Tabla 18).

Tabla 18. *Funciones presupuesto*

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
		FE	MA
	ANALISTA DE PRESUPUESTO	2	1
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_33	1	
Salario	1548134	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_26	1	
Salario	1591042	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_33		1
Salario	2590707		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	JEFE DE PRESUPUESTO	2	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_30	1	
Salario	1472673	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	1	
Salario	1310488	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	RESPONSABLE SERVICIOS PUBLICOS E IMPUESTO PREDIAL	1	2
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_35	1	
Salario	1765189	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_27		1

Salario	1339196	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1
Salario	1442216	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1
Total general		5 3

Fuente: elaboración propia

2.1.12 Contabilidad

En los cargos asociados a Contabilidad se encuentra mayor número de hombres (7) en comparación de las mujeres quienes son cuatro (4), en ambos casos se encuentran nombramientos desde el nivel asesor, profesional, técnico y asistencial, solo existe un orientador dado a una mujer. Los hombres devengan salarios de \$1.095.323 y \$ 2.782.070 y las mujeres entre \$1.278.093 y \$3.197.964. Dicho lo anterior, en este caso las mujeres devengan mayor salario aunque tengan menor número de participación en esta área (Tabla 19).

Tabla 19. *Funciones contabilidad*

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
		FE	MA
	AUXILIAR CONTABLE	1	5
	AUXILIAR DE SERVICIOS_21		1
Salario	1095323		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_25		1
Salario	1230477		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_15		1
Salario	2951629		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_24		1

Salario	1442216		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_22	1	
Salario	1278093	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_24		1
Salario	1442216		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	CONTADOR (A)	3	2
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_07	1	
Salario	2475043	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_10		1
Salario	2782070		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	ORIENTADOR DE DEFENSA_20	1	
Salario	2170998	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_13		1
Salario	2669671		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_16	1	
Salario	3197964	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
Total		4	7

Fuente: elaboración propia

2.1.13 Tesorería

Frente al cargo de tesorero principal se encuentran dos hombres vinculados en el nivel profesional y técnico con asignaciones de \$1.949.088 y \$2.246.594, y una mujer vinculada en el nivel técnico con salario de \$2.202.203. En este caso los hombres pueden tener mayor categoría jerárquica.

El analista de tesorería se encuentra distribuido entre cuatro hombres del nivel asesor y auxiliar, con cargos de \$2.475.043 y \$1.310.488; tres mujeres del nivel asesor, técnico y

auxiliar de \$2.669.671 y \$1.095.323, encontrando diferencias entre el máximo y el mínimo (Ver Tabla 20).

Tabla 20. *Funciones tesorería*

CARGO O FUNCIONES			SEXO	
			FE	MA
ANALISTA DE TESORERIA			3	4
Tipo de Vinculación	Salario	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_03 2052351		1
		Nombramiento Ordinario		1
		ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_07 2475043		1
Tipo de Vinculación	Salario			1
		Nombramiento Ordinario		1
		ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_09 2669671	1	
Tipo de Vinculación	Salario		1	
		Nombramiento Ordinario	1	
		AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_26 1310488		1
Tipo de Vinculación	Salario			1
		Nombramiento Provisional		1
		AUXILIAR DE SERVICIOS_21 1095323	1	
Tipo de Vinculación	Salario		1	
		Nombramiento Ordinario	1	
		AUXILIAR DE SERVICIOS_29 1442216		1
Tipo de Vinculación	Salario			1
		Nombramiento Ordinario		1
		TÉCNICO DE SERVICIOS_23 1310488	1	
Tipo de Vinculación	Salario		1	
		Nombramiento Ordinario	1	
		TESORERO (A)	1	2
Tipo de Vinculación	Salario	PROFESIONAL DE SEGURIDAD_09 2246594		1
		Nombramiento Provisional		1
		TÉC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_30 1949088		1
Tipo de Vinculación	Salario			1
		Nombramiento en Carrera Administrativa		1
		TÉCNICO DE SERVICIOS_31 2202203	1	
Tipo de Vinculación	Salario		1	
		Nombramiento Ordinario	1	
		Total	4	6

Fuente: elaboración propia

2.1.14 Comunicaciones

Entre los cargos asignados para comunicaciones estratégicas se evidencian: administrador de medios digitales, y gestor de relacionamiento y camarógrafo, encontrando solo hombres en esta dependencia con vinculaciones del nivel asesor al técnico con asignaciones entre \$2.052.351 y \$1.278.093. (Ver Tabla 14)

Tabla 21. *Funciones comunicaciones*

CARGO O FUNCIONES			SEXO	Total general
			MA	
ADMINISTRADOR (A) MEDIOS DIGITALES			2	2
Técnico	Salario	TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1	1
		1442216	1	1
		Nombramiento Ordinario	1	1
Técnico	Salario	TÉCNICO DE SERVICIOS_28	1	1
		1799217	1	1
		Nombramiento Ordinario	1	1
CAMARÓGRAFO (A) Y/O FOTÓGRAFO (A)			1	1
Técnico	Salario	TÉCNICO DE SERVICIOS_22	1	1
		1278093	1	1
		Nombramiento Provisional	1	1
GESTOR DE RELACIONAMIENTO			1	1
ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_03			1	1
Técnico	Salario	2052351	1	1
		Nombramiento Ordinario	1	1
		Total general	4	4

Fuente: elaboración propia

2.1.15 Servicios generales

En el cargo de camarera se encuentran 39 mujeres del nivel asistencial con salarios entre \$884.118 y \$1.339.196, y una técnica con \$1.509.204 de salario, empleo de mayor categoría para las funciones asignadas.

El en cargo de los auxiliar de servicios generales se hallan 16 mujeres con asignación de \$884.118 a \$ 1.765.189, y 22 hombres con salario de \$884118 y \$1.509.204, en este caso se encuentra mayor remuneración en las mujeres, como responsables de servicios generales; como apoyo a las labores administrativas están: dos hombres del nivel técnico con asignación del \$1.442.216 y \$1.310.488, y una mujer con salario de \$884.118, es decir que por la misma labor esta última devenga casi el 30% menos.

Respecto a los meseros se encuentran dos hombres con una asignación de \$ 996.549, quienes prestan el servicio de manera exclusiva a los directivos de la entidad, mientras que las mujeres que atienden a labores de cafetería para el resto de funcionarios son mujeres. (Ver Tabla 22)

Tabla 22. *Funciones servicios generales*

		CARGO O FUNCIONES	SEXO	
			FE	MA
		AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES-No Uniformado	16	22
		AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_21		1
	Salario	1095323		1
	Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
		AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23		1
	Salario	1182273		1
	Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
		AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_35	1	

Salario	1765189	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_15	1	1
Salario	884118	1	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	1
	AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25	1	1
Salario	1230477	1	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Provisional		1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_15	1	1
Salario	884118	1	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_17		1
Salario	936789		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_18	4	2
Salario	996549	4	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	3	2
	AUXILIAR DE SERVICIOS_21	3	3
Salario	1095323	3	3
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	3	3
	AUXILIAR DE SERVICIOS_23	3	3
Salario	1182273	3	3
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa		1
	Nombramiento Ordinario	3	2
	AUXILIAR DE SERVICIOS_25		4
Salario	1230477		4
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		4
	AUXILIAR DE SERVICIOS_28	1	2
Salario	1380822	1	2

Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	1
	Nombramiento Ordinario		1
	TÉC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_24	1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	TÉCNICO DE SERVICIOS_23		1
Salario	1310488		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
	TÉCNICO DE SERVICIOS_25		1
Salario	1509204		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1
CAMARERA (O)-No Uniformado		39	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_17	1	
Salario	936789	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_18	3	
Salario	996549	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	3	
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_21	3	
Salario	1095323	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	3	
	AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_15	2	
Salario	884118	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	2	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_15	6	
Salario	884118	6	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	4	
	Nombramiento Provisional	2	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_17	2	
Salario	936789	2	

Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_18	3	
Salario	996549	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	2	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_21	3	
Salario	1095323	3	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	3	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_23	8	
Salario	1182273	8	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	8	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_25	6	
Salario	1230477	6	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	6	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_27	1	
Salario	1339196	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25	1	
Salario	1509204	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1	
	MESERO (A)-No Uniformado	2	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_18	2	
Salario	996549	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	
	RESPONSABLE SERVICIOS GENERALES	1	2
	AUXILIAR DE SERVICIOS_15	1	
Salario	884118	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	TECNICO DE SERVICIOS_23	1	
Salario	1310488	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	

	TECNICO DE SERVICIOS_24	1
Salario	1442216	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1
Total general		56 26

Fuente: elaboración propia

2.1.16 Mantenimiento

En el cargo de auxiliar de mantenimiento se encuentran 26 hombres con asignación salarial de \$996.549 y \$1.380.822 en empleos de nivel asistencial y una mujer con asignación salarial de \$1.182.273. De otro lado, en el cargo de Piscineros solo se encuentran hombres con al \$884.118 y \$1.442.216. (Ver Tabla 23)

Tabla 23. *Funciones mantenimiento*

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
		FE	MA
	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO-No Uniformado	1	26
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_18		2
Salario	996549		2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		2
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_21		3
Salario	1095323		3
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		3
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23		2
Salario	1182273		2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		2
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_26		1
Salario	1310488		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional		1
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_27		1
Salario	1339196		1

Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25	1
Salario	1230477	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_17	1
Salario	936789	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_18	1
Salario	996549	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_21	3
Salario	1095323	3
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2
	Nombramiento Provisional	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_23	1 4
Salario	1182273	1 4
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1
	Nombramiento Ordinario	1 3
	AUXILIAR DE SERVICIOS_25	5
Salario	1230477	5
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	5
	AUXILIAR DE SERVICIOS_27	1
Salario	1339196	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_28	1
Salario	1380822	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1
	PISCINERO (A)-No Uniformado	12
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_23	2
Salario	1182273	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	2
	AUX. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_28	2
Salario	1380822	2
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	2
	AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25	1
Salario	1230477	1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Provisional	1
	AUXILIAR DE SERVICIOS_15	1
Salario	884118	1

Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_18	2	
Salario	996549	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	2	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_23	1	
Salario	1182273	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	AUXILIAR DE SERVICIOS_28	2	
Salario	1380822	2	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	Nombramiento Ordinario	1	
	TEC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_24	1	
Salario	1442216	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
Total general		1	38

Fuente: elaboración propia

2.1.17 Chef y peluquería

En el cargo de chef se encuentran dos hombres con \$1.339.196 y \$1.442.216 de salario, estos cargos asignados a los Centros Sociales, aunque existe servicio de comida en los hogares de paso; a las mujeres que se les asignan esas labores se les clasifica en servicios generales. En el caso de remplazo de las mismas, este solo pueden asumirlo mujeres con hombres con labores asistenciales tales como los meseros, como un hecho natural.

A quienes les fueron asignadas las labores de peluquería son dos mujeres, con asignación básica entre \$1.230.477 y \$1.442.216. (Ver Tabla 24)

Tabla 24. Funciones chef y peluquería

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
Etiquetas de fila		FE	MA
CHEF-No Uniformado			2
	AUXILIAR DE SERVICIOS_27		1
Salario	1339196		1
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario		1

		TÉCNICO DE SERVICIOS_24	1	
Salario		1442216	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
		PELUQUERO (A)-No Uniformado	2	
		AUXI. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_25	1	
Salario		1230477	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
		TÉC. APOYO DE SEGURIDAD Y DEFENSA_24	1	
Salario		1442216	1	
Tipo de Vinculación		Nombramiento Provisional	1	
		Total general	2	2

Fuente: elaboración propia

2.1.18 Área de familia y apoyo psicosocial

Dentro del cargo de asesor(a) de familia del área misional se encuentra tres de los niveles de cargo: asesor, orientador, técnico, con \$2.951.629 y \$1.799.217 de salarios, ocupadas por mujeres; como psicólogo clínico se encuentra el nivel asesor, orientador \$2.246.594 y \$1.949.088; como responsable de apoyo psicosocial se encontró una mujer y un hombre, con asignaciones salariales \$1.687.159 y \$2.246.594, respectivamente.

Tabla 25. *Funciones área de familia y apoyo psicosocial*

CARGO O FUNCIONES		SEXO	
		FE	MA
	PSICÓLOGO (A) CLÍNICO (A)	2	
	ASESOR DEL SECTOR DEFENSA_05	1	
Salario	2246594	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_18	1	
Salario	1949088	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	RESPONSABLE APOYO PSICOSOCIAL	1	1

	ORIENTADOR DE DEFENSA_15	1	
Salario	1687159	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento en Carrera Administrativa	1	
	ORIENTADOR DE DEFENSA_21	1	
Salario	2246594	1	
Tipo de Vinculación	Nombramiento Ordinario	1	
	Total general	3	1

Fuente: elaboración propia

En este sentido, es posible afirmar que si bien se cuenta con mayor cantidad de mujeres laborando, aún se mantienen los estereotipos de género, como son las labores domésticas y del cuidado, en las labores tradicionalmente asignadas a mujeres que fueron desempeñadas por hombres se evidenció un mayor salario.

En algunas ocasiones se cree que solo el sector privado ofrece mayor salario a los hombres y que esto no sucede en el sector público, no obstante, se pudo evidenciar que no es así en este tipo de plantas de personal donde no ha existido el ingreso por mérito y los empleos son de cerca del 30% de carrera administrativa. (Ver Tabla 25)

3. APORTES PARA LA CONSTRUCCIÓN DE UNA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA EL SERVICIO CIVIL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Estado colombiano ha adoptado el derecho internacional en materia de derechos de las mujeres y equidad de género, en este sentido, se tiene como antecedente la adopción de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–, mediante la Ley 051 de 1981, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, incorporando en el derecho colombiano los derechos de la mujer.

Las Naciones Unidas aprobaron los principales instrumentos internacionales en derechos humanos, entre ellos: la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965); el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); la Convención contra la Tortura y Otros Tratos o Penas Crueles, Inhumanos o Degradantes (1984); la Convención sobre los Derechos del Niño (1989); la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares (1990); el Protocolo Facultativo a la Convención sobre Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (1999); y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), instrumentos dirigidos a la protección de los derechos humanos de hombres y mujeres, con carácter jurídicamente vinculante y de los cuales el Estado Colombiano se ha hecho parte. (Alta Consejería Presidencial, 2012, p. 12)

A pesar de lo anterior, las mujeres en América Latina se encuentran en condiciones de desigualdad, informalidad, menor remuneración en cuanto a las condiciones de trabajo; además, hay una gran estadística de madres cabeza de hogar, algunas de las cuales no cuentan con un trabajo remunerado, en este sentido, el Observatorio de Igualdad de Género ha establecido indicadores para medir las condiciones de las mujeres, así:

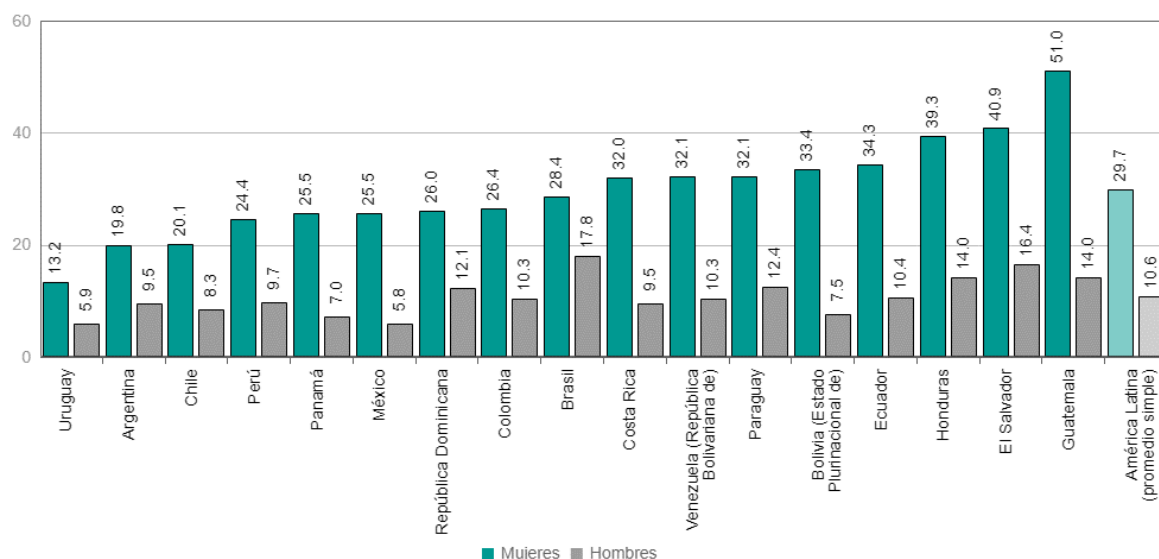


Figura 9. América Latina (16 países): Población sin ingresos propios por sexo, alrededor de 2016 (En porcentajes)

Fuente: (CEPAL, 2016, p. 1)

En Colombia cerca del 26,4% de las mujeres está sin ingresos, en comparación con los hombres que en cuya estadística representa el 10,3%, siendo dependiente económicamente de otra persona, en este sentido, el Estado debe garantizar los mínimos para que las mujeres puedan contar con recursos propios y con ello se estaría evitando la violencia económica, esta realidad requiere de intervención institucional.

En América Latina y el Caribe es posible evidenciar las siguientes instituciones con equidad de género:

Tabla 26. *Instituciones con equidad de género*

PAIS	NOMBRE	JERARQUÍA POLÍTICO ADMINISTRATIVA	AUTONOMÍA POLÍTICO ADMINISTRATIVA	CREADA POR
Argentina	Consejo Nacional de la Mujer	Dirección Nacional Presidencia de la República	Depende de la Presidencia de la República	Decreto No 291
Bahamas	Oficina de Asuntos de la Mujer	Adscrita al Ministerio de Asuntos Exteriores	Depende del Ministerio de Asuntos Exteriores	
Belice	Departamento de Asuntos de la Mujer	Adscrito al Ministerio de Recursos Humanos, Asuntos de la Mujer y Desarrollo de la Juventud	Con personería jurídica y autonomía en lo técnico, financiero y administrativo	
Bolivia	Viceministerio de Asuntos de Género de la Mujer	Depende de Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación	Autonomía técnica	Ley de 1996
Brasil	Consejo Nacional de los Derechos de la Mujer	Órgano colegiado de carácter deliberativo		Ley de 1998
Chile	Servicio Nacional de la Mujer	Relacionada al Ministerio de Planificación	Descentralizada con presupuesto propio	Ley de 1991
Colombia	Dirección Nacional de Equidad para las Mujeres	Adscrita al Ministerio de Asuntos Exteriores	Con Personería Jurídica, patrimonio y presupuesto propio	Ley de 1995
Canadá	Estado de la Mujer en el Canadá	Adscrito a la Secretaría de Estado	Autonomía administrativa	Por el Consejo 76/79 y Acta de apropiación n 76/77
Costa Rica	Centro Nacional para el desarrollo de la Mujer y la Familia	Adscrito al Ministerio de la Cultura, Juventud y Deporte	Con personería jurídica y patrimonio propio	Ley de la República
El Salvador	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer	Adscrito al Ministerio de la Presidencia	Con personería jurídica y autonomía técnica, financiero y administrativo	Ley de 1996
Haití	Ministerio de la Condición Feminidad y los Derechos de la Mujer	Ministerio	Ministerio	
Honduras	Oficina Gubernamental de la Mujer	Adscrita a la Presidencia de la República	En proceso	Decreto 097/94
Estados Unidos Mexicanos	Coordinación General del Programa Nacional de la Mujer	Depende de la Secretaria de Gobernación		Ley de Reforma organiza de la Administración Pública Federal

Nicaragua	Instituto Nicaragüense de la Mujer	Adscrita al Ministerio de la Presidencia	Con Personería Jurídica, patrimonio y presupuesto propio	Decreto 247/1987
Panamá	Dirección Nacional de la Mujer	Pertenece al Ministerio de la Juventud de la Mujer, la Niñez y la Familia	Con autonomía política y administrativa	Ley No 42 de 1997
Paraguay	Secretaría de la Mujer	Órgano de la Presidencia de la República		Ley No 34/92 de 1997
Perú	Ministerio de Promoción de la Mujer del Desarrollo Humano	Ministerio	Ministerio	Decreto Legislativo No, 866/1997
República Dominicana	Dirección general de Promoción de la Mujer	Adscrita a la Secretaría de Estado de la Presidencia de la REPÚBLICA	Dotado de Presupuesto Propio	Decreto 46/1982
St Lucia	Ministerio de Asuntos de la Mujer	Adscrita al Ministerio de Salud, Servicios Humanos, Asuntos de la Familia y la Mujer	Con Personería Jurídica y Autonomía y presupuestal	Decreto del gabinete de Gobierno de 1986
Venezuela	Consejo Nacional de la Mujer	Adscrita al Ministerio de la Presidencia	Con personería Jurídica	Decreto Presidencial No 2722 de 1992
Estados Unidos	Consejo Interagencial sobre la Mujer	Adscrita a la Secretaria de Estado	Con Personería Jurídica y Autonomía y presupuestal	Presidente Bill Clinton

Fuente: (Peláez, 2011, pp. 14-15)

La incorporación al derecho internacional ha adoptado los protocolos, pactos y convenciones internacionales, y ha incidido en el derecho colombiano y en la implementación de políticas de gobierno para convertirse en un instrumento de aplicación de los derechos de la mujer y la equidad de género.

En Colombia, los procesos de industrialización, urbanización y modernización generados a partir de la segunda mitad del siglo XX y el reciente proceso de la denominada globalización de la economía, incidieron de modo significativo en los modelos de desarrollo que han adoptado los gobiernos, en los cuales se han presentado planteamientos de integración de la mujer al desarrollo, con diferentes estrategias y enfoques que coexisten en el tiempo. (Peláez, 2001, p. 18)

En la actualidad se cuenta con Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM), la cual ha tenido la siguiente evolución:

- En 1990 se crea la Consejería Presidencial para la Juventud, la Mujer y la Familia, con el objetivo de dar cumplimiento a la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, así como a otros compromisos de orden internacional, y como respuesta a solicitudes del movimiento social de mujeres de Colombia.
- En julio de 1995 mediante la Ley 188, se crea la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres. En diferentes Ministerios y entidades descentralizadas se crean instancias encargadas de promover la aplicación de las políticas dirigidas a las mujeres, muchas de las cuales no funcionan en la actualidad.
- En junio de 1999, el Decreto 1182, establece la transformación de la Dirección Nacional para la Equidad de las Mujeres en Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
- En septiembre de 2010 es ratificada por el señor presidente Juan Manuel Santos Calderón como Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (ACPEM). (Consejería Presidencial para la Equidad de la mujer, 2014, párr. 1-5)

Adicionalmente, mediante el Decreto 1649 de 2014, el cual estableció la Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, se fijaron también sus funciones:

- Asistir al Presidente y al Gobierno Nacional en el diseño de las políticas gubernamentales destinadas a promover la equidad entre mujeres y hombres, siguiendo las orientaciones generales trazadas por el Presidente de la República.

- Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formulación, gestión y seguimiento de las políticas, planes y programas en las entidades públicas nacionales y territoriales.
- Establecer los mecanismos de seguimiento al cumplimiento de la legislación interna y de los tratados y convenciones internacionales que se relacionen con la equidad de la mujer y la perspectiva de género.
- Establecer alianzas estratégicas con el sector privado, organismos internacionales, ONG, universidades y centros de investigación, para estimular y fortalecer la investigación y el análisis del conocimiento existente sobre la condición y situación de la mujer.
- Apoyar organizaciones solidarias, comunitarias y sociales de mujeres a nivel nacional y velar por su participación activa en las acciones y programas estatales.
- Apoyar la formulación y el diseño de programas y proyectos específicos dirigidos a mejorar la calidad de vida de las mujeres; especialmente las más pobres y desprotegidas.
- Impulsar la reglamentación de leyes existentes dirigidas a lograr la equidad para las mujeres.
- Canalizar recursos y acciones provenientes de la cooperación internacional, para el desarrollo de los proyectos destinados a garantizar la inclusión de la dimensión de género y la participación de la mujer en el ámbito social, político y económico.

- Las demás que le correspondan de acuerdo con la naturaleza de la dependencia y las que le sean asignadas por el Presidente de la República. (Art. 3)

Por lo tanto, esta Alta Consejería tiene dentro de sus funciones el diseño de las políticas gubernamentales destinadas a promover la equidad entre mujeres y hombres, por lo tanto, es esta entidad la que lidera los temas en el sector público y la adopción de la transversalización de equidad de género en las entidades públicas, medidas establecidas por el gobierno nacional.

De igual forma, mediante el CONPES Social 161 de 2013, emitido por el Departamento Nacional de Planeación, se encuentran los Lineamientos para la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y el “Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias”, lo cual permite que se pueda materializar en la trasversialización de la perspectiva de género, contando con seis ejes:

1. Construcción de paz y transformación cultural como ejes transversales de la política, cuyo alcance incorpora tanto la necesaria transformación de los imaginarios culturales, como el fortalecimiento de la gestión pública y el desarrollo institucional que los dinamice.
2. Autonomía económica y acceso a activos, que incorpora aspectos relacionados con la necesidad de una adecuada inserción de las mujeres al mercado laboral y a las actividades productivas.
3. Participación en los escenarios de poder y de toma de decisiones, pues se evidencian limitaciones en espacios y mecanismos para la participación social, cultural y política de las mujeres.

4. Salud y derechos sexuales y reproductivos, considerando que el acceso y la calidad de estos servicios de salud para las mujeres en todo su ciclo vital requieren fortalecerse desde el enfoque de género y el enfoque diferencial.
5. Enfoque de género en la educación que muestra su insuficiente aplicación y por tanto la relevancia que el sector educativo visibilice la incorporación de este enfoque en sus procesos institucionales.
6. Plan integral para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias que requiere del compromiso de toda la institucionalidad vinculada a la prevención y atención de las violencias basadas en género. (CONPES Social 161, 2013, p. 10)

Por otro lado, se pudo evidenciar la asignación de recursos en las entidades del orden nacional de la siguiente manera:

Bajo: entre 0 y 100 millones de pesos

Medio: entre 100 y 1.000 millones de pesos

Medio Alto: entre 1.000 y 100.000 millones de pesos

Alto: más de 100.000 millones

Ministerios y organismos de justicia	Recursos Plan Indicativo (Millones de pesos)	Nivel de responsabilidad en el CONPES			
		Bajo	Medio	Medio-Alto	Alto
Ministerio del Interior	9.756			x	
Ministerio de Justicia y del Derecho	1.831				x
Ministerio de Relaciones Exteriores	0	x			
Ministerio de Hacienda y Crédito Público	0	x			
Ministerio de Defensa	2.000				x
Policía Nacional	6.999			x	
Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural	197.853				x
INCODER	37.910			x	
Ministerio de Salud y Protección Social	260.210				x
Instituto Nacional de Salud	280		x		
Ministerio de Trabajo	12.074			x	
SENA	619		x		
Ministerio de Comercio, Industria y Turismo	280		x		
Ministerio de Minas y Energía	618		x		
Ministerio de Educación	5.927			x	
Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio	0	x			
Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible	2.767			x	
Ministerio de Tecnologías de la información y las Telecomunicaciones	22.016			x	
Ministerio de Cultura	1.486				x
Ministerio de Transporte	3	x			
Fiscalía General de la Nación	105.864				x
Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses	1.175				x

Figura 10. Clasificación de entidades con responsabilidad en el CONPES 161 de acuerdo con el presupuesto previsto en el Plan Indicativo I

Fuente: (Proyectemos Colombia, 2016, p. 37)

Departamentos Administrativos y entidades Adscritas		Recursos Plan Indicativo (Millones de pesos)	Nivel de responsabilidad en el CONPES			
			Bajo	Medio	Medio-alto	Alto
Departamento Administrativo de la Presidencia	*Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer	10.820				x
	Departamento Nacional de Planeación	227		x		x
	Agencia Colombiana para la Reintegración	0	x			
	Programa Presidencial derechos humanos humanitario	604		x		
Departamento Administrativo para la Prosperidad Social	ICBF	1.865.988				x
	Centro de Memoria Histórica	260		x		
	ANSPE		x			
COLCIENCIAS		0	x			
COLDEPORTES		1.866			x	
DANE		3.000			x	x
DAFP		0				
ESAP		1.078			x	

Figura 11. Clasificación de departamentos y entidades adscritas con responsabilidad en el CONPES 161 de acuerdo con el presupuesto previsto en el Plan Indicativo

Fuente: (Proyectemos Colombia, 2016, p. 37)

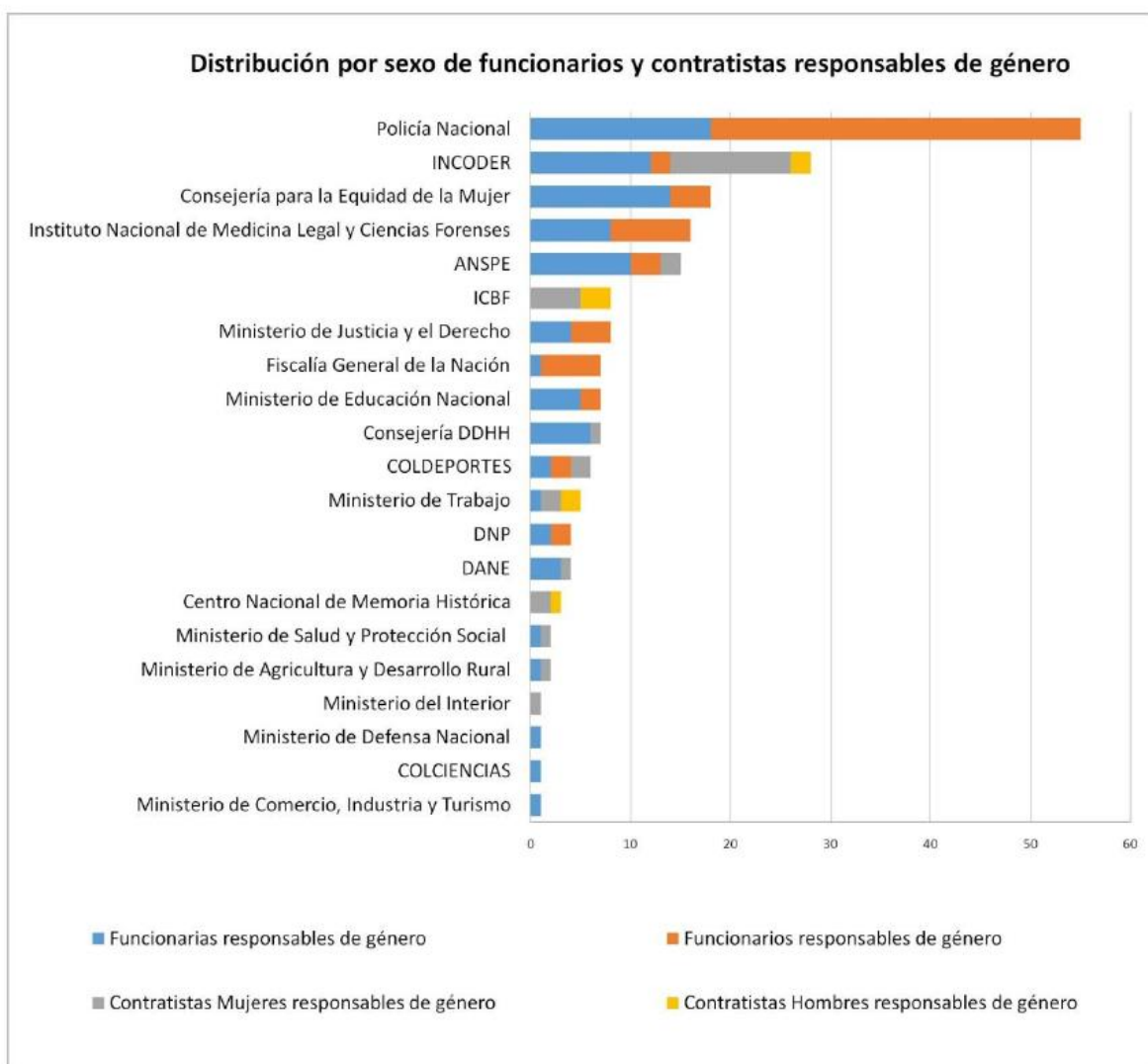


Figura 12. Distribución por sexo de funcionarios y contratistas responsables de género

Fuente: (Proyectemos Colombia, 2016, p. 46)

Es preciso mencionar que la Policía Nacional ha aumentado el presupuesto en temas de política de equidad de género al interior de la institución, enfocado a capacitación para uniformados y al fortalecimiento de los programas de prevención de violencia contra la mujer, de los cuales se pueden destacar la línea de atención telefónica 155, en la cual se pretende prestar servicio de información, orientación y apoyo frente a la problemática de la violencia de género, en concordancia con la Ley 1257 de 2008 y el Convenio

Interadministrativo de Cooperación Institucional No. 020-13, de junio 4 de 2013, buscando ser atendido por parte de profesionales en psicología, derecho y trabajo social, con atención las 24 horas; además de los programas de prevención y promoción de no violencia contra la mujer mediante las redes sociales, Web de la Policía Nacional y emisoras de la Policía Nacional.

Ahora bien, la Policía Nacional tiene una gran responsabilidad de cara a la ciudadanía, con el fin de atender los casos de violencia de género con una mayor efectividad.

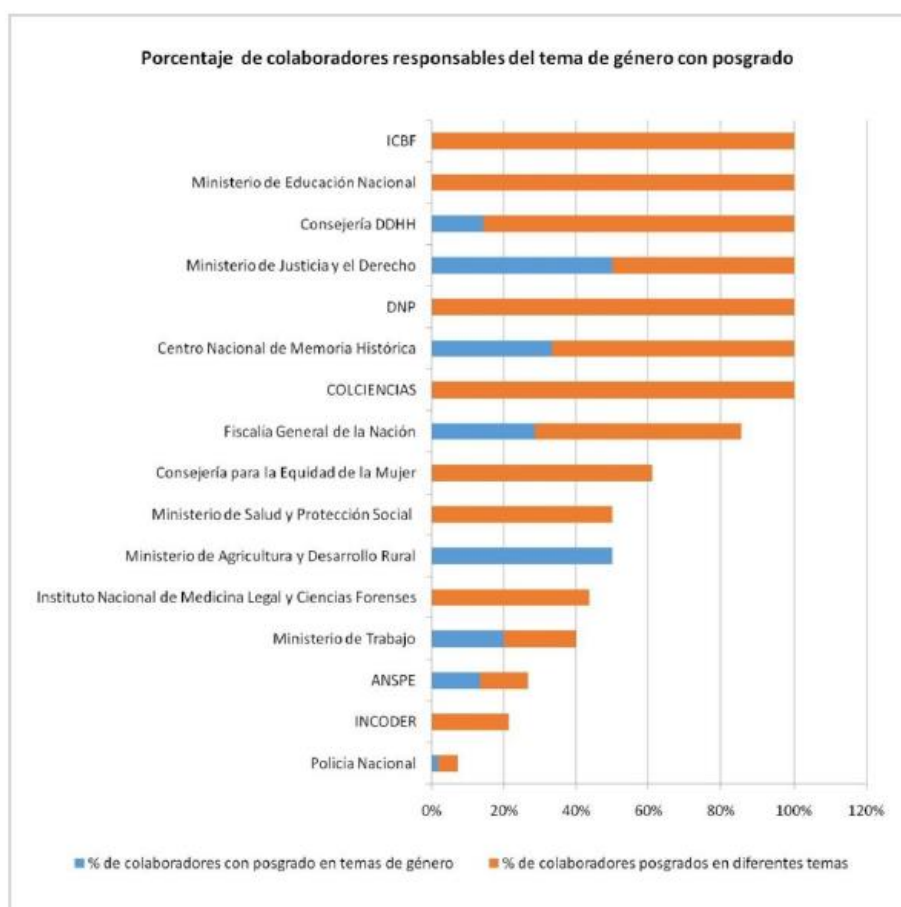


Figura 13. Porcentaje de colaboradores responsables del tema de género con posgrado

Fuente: (Proyectemos Colombia, 2016, p. 48)

La realidad institucional al interior de la Policía Nacional permite que trabajen bajo órdenes de cumplimiento, laborando en su mayoría con el personal uniformado, que en todos los casos no cuenta con la suficiente formación para atender los requerimientos con mayor idoneidad, siendo un problema para atender las problemáticas de las mujeres.

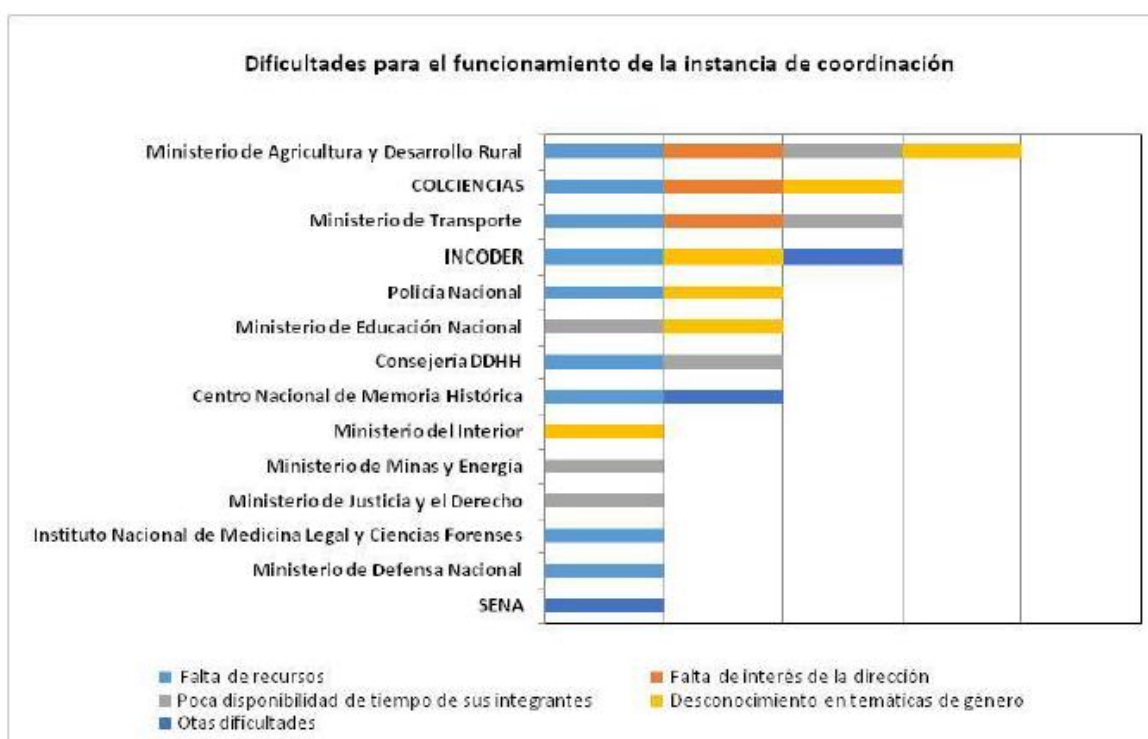


Figura 14. Dificultades para el funcionamiento de la instancia de coordinación

Fuente: (Proyectemos Colombia, 2016, p. 57)

Cabe señalar que si bien la Policía Nacional ha avanzado en institucionalizar los temas de género, aún requiere de personal con mayor formación para atender las problemáticas de género, esto se debe a que en su mayoría se le asigna el cargo al personal uniformado, teniendo en cuenta su grado policial y no su formación profesional; por ende, requiere capacitar al personal uniformado en educación formal y avanzada, con el fin de atender con mayor capacidad, o contratar personal no uniformado que cuente con la formación requerida para poder atender esta problemática.

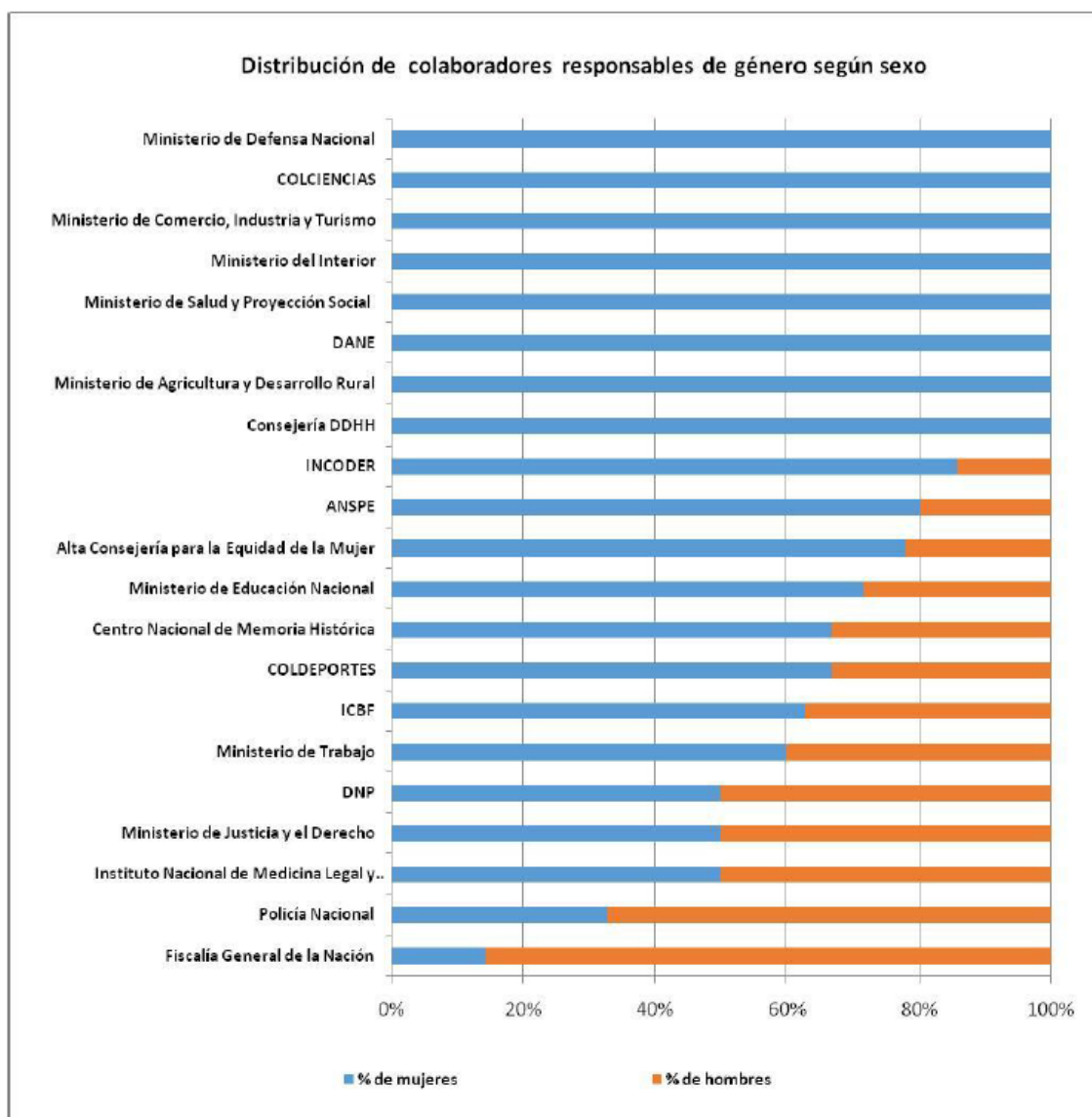


Figura 15. Distribución por sexo según colaboradores responsables de género

Fuente: (Proyectemos Colombia, 2016, p. 47)

Respecto a la transversalización en equidad de género para la Dirección de Bienestar Social, se ha evidenciado que está a cargo del área de Familia y el Observatorio de Familia, el cual cuenta con dos funcionarios no uniformados, ambos hombres, un Licenciado en Ciencias Sociales y un bachiller, es de anotar que este personal no cuente con formación en perspectiva de género, con el fin de fortalecer esta dependencia.

Al área de Familia le ha sido atribuida esta responsabilidad, bajo la cual ha desarrollado el Modelo de Atención Integral para la Familia Policial, el cual busca crear y mejorar las condiciones de calidad de vida de sus integrantes bajo los principios de equidad, calidad, cobertura, oportunidad y efectividad, a través de estrategias de prevención del riesgo psicosocial y promoción de hábitos saludables de convivencia. (DIBIE - Dirección de Bienestar Social Policia Nacional, 2016, p. 4)

El concepto de familia es un sistema abierto y dinámico, compuesto por un conjunto de personas unidas por vínculos consanguíneos, afectivos y cohabitacionales, donde se crean relaciones de dependencia y solidaridad, mediada por reglas, normas, jerarquías, roles y prácticas de comportamiento que regulan la convivencia y el funcionamiento de la vida familiar de acuerdo a la etapa intergeneracional en la que se encuentren. (ARFAM, DIBIE, 2017).

Diferenciando el concepto de familia policial es un sistema social natural, en constante intercambio, basada en patrones de comunicación y relaciones afectivas adecuadas, en donde cada individuo logra proyectarse y desarrollarse en la institución según las etapas y contexto de sus vidas; jugando un papel determinante y garante de la convivencia y la cohesión social, además es un factor motivacional que contribuye a un estado de satisfacción en el cumplimiento de su misión, su desarrollo integral y sentido de pertenencia con la Policía Nacional (ARFAM, DIBIE, 2017).

Los conceptos no relacionados se intentan desvincular del rol tradicional de hombre y mujer quienes formar el vínculo familiar, dentro del modelo de atención a familia se incorporaron los siguientes términos: Igualdad, Género, Igualdad de género, Transversalización de género, Violencia psicológica, Violencia física, Violencia

intrafamiliar, Maltrato infantil, Violencia conyugal, Violencia sexual, Abuso sexual, Violencia económica, Violencia patrimonial, Abandono, Víctima, Victimario o agresor, LGBTI: Lesbianas, Gays Bisexuales, Transgénero, Transexuales, Intersexo. Este modelo cuenta con líneas de intervención en Género, la cual consiste en lo siguiente:

Promover el ejercicio y la garantía de derechos en términos de equidad, respeto, inclusión y participación de los hombres, mujeres y LGTBI, que conforman la institución, a través de estrategias integrales y diferenciales que reduzcan la violencia de género y los diferentes tipos de discriminación por orientación sexual e identidad de género. (DIBIE, 2016. p, 24)

Con el fin de evidenciar los resultados de este programa se requirió información al Área de Familia, quien suministro la siguiente información:

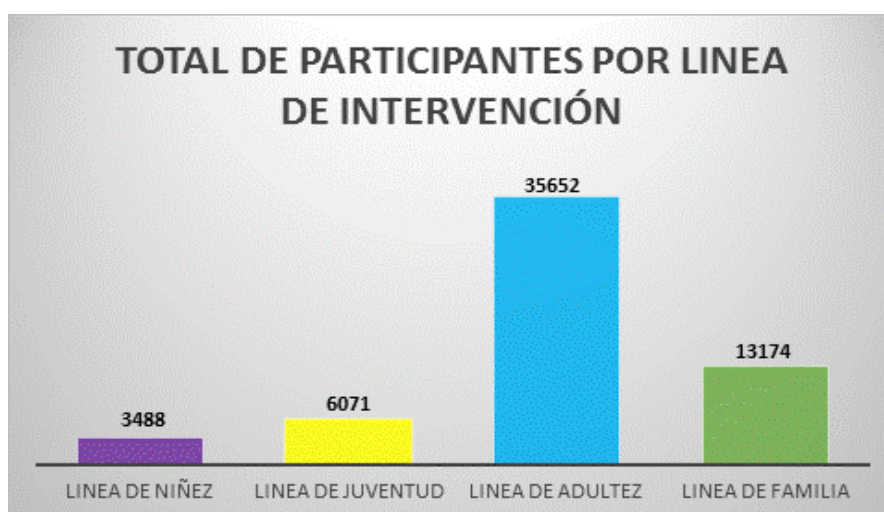


Figura 16. Total de participantes por línea de intervención

Fuente: (ARFAM, DIBIE, 2017)

De acuerdo con la gráfica, se presentó una participaron total de 58.385 personas. La línea con mayor participación fue adultez con 35.652 personas, seguida por la línea de

familia con 13.174 personas, seguido de la línea de juventud con 6071 personas, y por último la línea de niñez con 3488 personas.

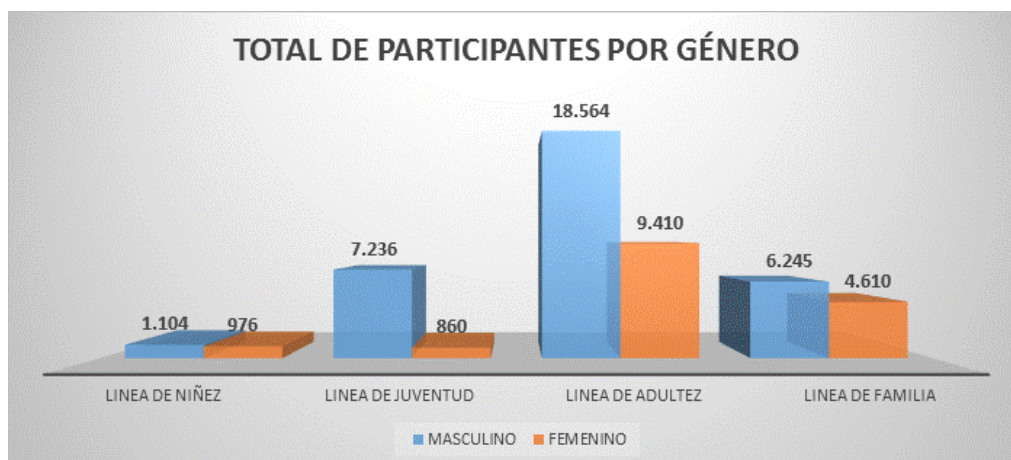


Figura 17. Participantes por género

Fuente: (ARFAM, DIBIE, 2017)

De acuerdo con la gráfica, se puede observar que el 68% de los participantes son hombres y el 32% son mujeres. Así mismo se evidencia, que dentro de las cuatro líneas la que tuvo mayor participación fue la de adultez y la de menor participación fue la de niñez.

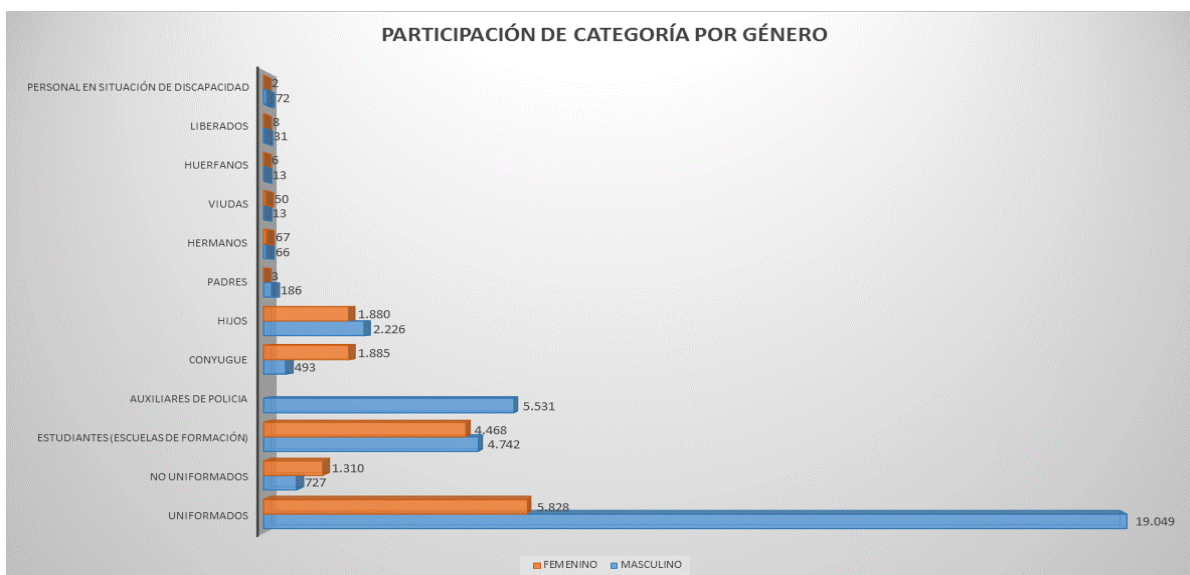


Figura 18. Participación por categoría poblacional y género
Fuente: (ARFAM, DIBIE, 2017)

Al observar los datos, se evidencia una alta participación de hombres en la categoría de uniformados y en mujeres la mayor participación fue en la categoría de uniformadas, seguida por estudiantes (Escuelas de Formación). Es de anotar que la mayoría son llevados a las reuniones como una forma de cumplimiento de prestar servicios.

Los grupos que mayor participación en la implementación del Modelo seguidamente fueron los auxiliares, los cónyuges mujeres y los hijos. El menor porcentaje de participación se encuentran las mujeres en situación de discapacidad dadas las condiciones propias del grupo poblacional.

No se evidenció programas específicos en la Línea de intervención en Género, sin embargo se presenta un interés de transverlizar la categoría de género a las demás líneas de intervención y la identificación de la población que hace participa en los programas. Es necesario activar esta Línea, con el fin de avanzar en la perspectiva de Género en la Policía Nacional, es importante indicar que dentro de la estructura del sector defensa se encuentra el Obispado Castrense, lo cual repercute en abrir estos temas con mayor incidencia.

Se evidenció que la DIBIE ha hecho un esfuerzo importante en conceptualizar e institucionalizar temas que no han sido tratados históricamente en la Policía, en esta coyuntura es posible continuar avanzando en ampliar la equidad de género en la Policía Nacional, con las siguientes propuestas:

El Observatorio de familia, de conformidad con la Resolución No 2949 del 06 de julio de 2015, tiene el propósito de liderar el diagnóstico seguimiento, control, evaluación y análisis del comportamiento de la familia policial, que puede ampliarse al Observatorio de familia y género, con el fin de aumentar la perspectiva y análisis de datos que impulsen la toma de decisiones que cuenten con enfoque de género.

Este observatorio puede apoyarse de Talento Humano para ubicar el desempeño de las funciones de hombres y mujeres no uniformados de esta Dirección, con el fin de apoyar políticas de equidad de género en la asignación de funciones, con ello verificar que pueda equipararse las labores similares, salarios equivalentes en los niveles asesor, profesional, técnico y asistencial, empleos equivalentes de la administración pública.

Expuesta la particularidad de la planta de personal no uniformado, que cerca del 70 % de empleos son de libre nombramiento y remoción, lo cual faculta a la administración a proveerlos, es posible establecer parámetros de equidad de género para la asignación salarial y funciones, la Gerencia Pública debe avanzar en no solo cuantitativamente en el ingreso a la mujer o algunos cargos de mando, sino que pueda reconocer el mismo pago a igual labor y desnaturalizar algunas labores asignadas para las mujeres, implementando en las oficinas de talento humano o quien haga sus veces un observatorio de funciones, para determinar la ubicación de las mujeres, funciones desempeñadas, en el cual se pueda mantener en condiciones de equidad la asignación de salarios y funciones.

Adicionalmente, se puede nivelar los cargos de Jefatura del personal no uniformado, con el fin de establecer condiciones de igualdad entre mujeres uniformadas y no uniformadas y de esta manera cumplir la Ley de cuotas y evidenciar inclusión del servicio civil en la Dirección de Bienestar Social.

También, programas y proyectos que apoyen a las mujeres cabeza de hogar, para ello debe crearse información de las funcionarias con el fin de definir quiénes son mujeres cabeza de hogar o con familiares en condiciones de enfermedad o que requiera de cuidado e implementar horario flexible que le permita atender las labores del cuidado.

De otro lado, implementar la Ley 1823 del 2017 sobre la familia lactante del entorno laboral en entidades públicas Territoriales y empresas privadas y se dictan otras Disposiciones", aplicable a la Dirección de Bienestar Social, la cual mejoraría la calidad de vida de las madres y los infantes.

Asimismo, es necesario realizar capacitación en equidad de género a la comunidad policial, para que pueda entenderse la transversialización de género, en este sentido poder reconstruir nuevos lenguajes y modificar las pautas culturales, desnaturalizando conductas y labores establecidas como femeninas, para la materialización de las estrategias es imperativo que el personal directivo, para que el presupuesto, estrategias y líneas de acción cuenten con la viabilidad necesaria.

Además, capacitar y fomentar la cooperación o asociación colectiva entre mujeres, que les permita asociarse como personas jurídicas, con el objeto de construir estrategias de intercambio y solidaridad que puedan tener espacios de guarderías o de apoyo colectivo del cuidado y con ello el mejoramiento de la calidad de vida de las trabajadoras.

4. CONCLUSIONES

La Policía Nacional de Colombia al ser un cuerpo armado permanente de naturaleza civil, prioriza los cargos de jefatura al personal uniformado, aún en Direcciones que no son operativas como es Bienestar Social, cuya misión está en el marco del mejoramiento de la calidad de vida a la familia policial, en este caso las jefaturas en su mayoría se encuentran ocupadas con mujeres uniformadas, consideradas más idóneas por la naturaleza de esta Dirección. Estos estereotipos han generado dos niveles de discriminación, el primero a trabajadoras(es) no uniformado, en tanto que no se les permite desempeñar cargos directivos y/o jefaturas; el segundo la desigualdad en la asignación de funciones entre trabajadoras(es) no uniformado, en donde la mujer en su mayoría recibe cargos tradicionalmente asignados al cuidado y de menor remuneración frente a cargos iguales desempeñados por hombres, por lo tanto no se evidenció políticas institucionales que permita equidad de género, de conformidad con el Artículo 13, de la Constitución Nacional de Colombia de 1991.

Dada la naturaleza de la Policía Nacional no le compete la generación de políticas públicas de equidad de género, pero sí ha acatado las directrices del Gobierno Nacional a través de la Alta Consejería de la Presidencia de la República, incidiendo en la transversalización e incorporación de perspectiva de género en la línea 155 para la orientación a mujeres víctimas, pero sin mirarse internamente, dado que no existen medidas institucionales que permitan observar a la mujer al interior de la institución que puedan aportar a tomar medidas de equipar las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, entre salarios y funciones, teniendo en cuenta la planta de personal no uniformado que en su mayoría está en manos de la facultad nominadora.

La Dirección de Bienestar Social de la Policía Nacional cuenta con el Modelo de Atención Integral Para La Familia Policial, en la cual se resalta la incorporación de conceptos que antes no eran tratados, este se encuentra la línea estratégica de Género que no ha sido desarrollada, a pesar de incorporar la categoría de género en algunos programas, el cual generalmente resulta reducido por el concepto de familia, dando posibilidad a planear propuestas que incidan en la equidad de género y la adopción de artículo 13 de la Constitución Política, mejorando la calidad de vida de las mujeres, apoyo a la mujer cabeza de hogar mediante horario flexible, como salas Amigas de la familia lactante, capacitación interna al personal en temas de género y asociación colectiva.

5. REFERENCIAS

- Alta Consejería Presidencial, p. 1. (Septiembre de 2012). Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. *LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES*. Bogotá, Colombia: Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer.
- Arendt, H. (2005). *La Condición Humana*. Barcelona: Paidós.
- ARFAM, DIBIE. (2017). *Informe actividades*. Bogotá.
- Asamblea Nacional Constituyente de Colombia. (1991). *Constitución Política de la República de Colombia*. Bogotá, D.C.: LEGIS.
- Ballen, F. (2014). *Empleo Público y Carrera Administrativa en Colombia, Doctrina, Jurisprudencia y Normativo*. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública.
- enavente, M., & Valdés, A. (2014). *Políticas públicas para la igualdad de género: un aporte a la autonomía de las mujeres*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Bernal, C. (2014). *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales. El principio de proporcionalidad como criterio para determinar el contenido de los derechos fundamentales vinculante para el legislador*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- Campillo, B. (2013). *La ideología de Género en el Derecho Colombiano*. Chia: Universidad de la Sabana.
- Carceller, A. (2013). *Los ojos de Hipatia*. Obtenido de Los ojos de Hipatia Web site: <https://losojosdehipatia.com.es/cultura/historia/la-mujer-en-la-edad-media/>

Castro, D., Marvín, F., Larroque, J., Alemán, C., & Quesada, C. (2012). *La Historia Moderna*. Obtenido de Blog: <http://lasmujeresenlaedadmoderna.blogspot.com/>

CEPAL. (1999). *Participación, liderazgo y Equidad de Género en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

CEPAL. (2016). *Población sin ingresos propios por sexo*. Obtenido de Observatorio de Igualdad de Género y de América Latina y el Caribe: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/poblacion-sin-ingresos-propios-sexo>

Cobo, R., De la Cruz, C., Volio, R., & Zambrano, A. (2009). *Políticas y acciones de género*. Madrid: Instituto Complutense de Estudios Internacionales.

Congreso de la República. (2000). Ley 581 de 2000. *Diario Oficial No. 44.026 del 31 de mayo de 2000*. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República . (1932). Ley 28 de 1932. *Diario Oficial. Año LXVIII. N. 22139*. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (1981). Ley 51 de 1981 . *Diario Oficial, 1981-07-07*. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (1995). Ley 248 de 1995. *Diario Oficial No. 42.171., de 29 de diciembre de 1995*. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (1996). Ley 294 de 1996. *Diario Oficial 47193 de diciembre 4 de 2008*. Bogotá, Bogotá.

Congreso de la República. (2000). Ley 581 de 2000. *Diario Oficial No. 44.026 del 31 de mayo de 2000*. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (2003). Ley 823 de del 7 de julio de 2003. *Diario Oficial No. 45.245 de Julio 11 de 2003*. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (2006). Ley 1033 de 18 de julio de 2006. *Diario Oficial* 46334 de julio 19 de 2006. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (2006). Ley 1098 de 2006. *Diario Oficial* 46446 de noviembre 08 de 2006. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (2008). Ley 1257 del 4 de diciembre 2008. *Diario Oficial* No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (2011). Ley 1434 de 2011. *Diario Oficial* 47.944 de enero 6 de 2010. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (2011). Ley 1450 de 2011. *Diario Oficial* No. 48.102 de 16 de junio de 2011. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (2011). Ley 1496 de 2011. *Diario Oficial* No. 48.297 de 29 de diciembre de 2011. Bogotá, Colombia.

Congreso de la República. (2011). Ley Estatutaria 1475 de 2011. *Diario Oficial* No. 48.130 de 14 de julio de 2011. Bogotá, Colombia.

Consejería Presidencial para la Equidad de la mujer. (2014). *Antecedentes institucionales*.
Obtenido de con el objetivo de dar cumplimiento a la Convención para la
Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, así como a
otros compromisos de orden internacional, y como respuesta a solicitudes del
movimiento social de mujeres de Colombia

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013). Conpes social 161 del 12 de marzo de 2013. *Equidad de Género para las mujeres*. Bogotá, D.C., Colombia: DNP.

Corte Constitucional. (2000). Sentencia C-371 de 2000. *Sala Plena. M.P.: Carlos Gaviria Díaz*. Bogotá, Colombia.

- Corte Constitucional. (2003). Sentencia C-964 de 2003 . *Sala Plena. M.P.: Álvaro Tafur Galvis*. Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional. (2010). Sentencia C-293 de 2010 . *Sala Plena. M.P.: Nilson Pinilla Pinilla* . Bogotá, Colombia.
- Corte Constitucional. (2011). Sentencia C-490 de 2011. *Sala Plena. M.P.: Luis Ernesto Vargas Silva*. Bogotá, Colombia.
- DIBIE, Dirección de Bienestar Social Policía Nacional. (2016). Modelo de Atención Integral Para La Familia Policial. *Modelo de Atención Integral Para La Familia Policial*. Bogotá.
- DNP. (2011). Pública CONPES 140 de 2011. *Departamento Nacional de Planeación*. Bogotá, Colombia.
- Facio, A., & Fries, L. (2005). Feminismo, Género y Patriarcado. *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, vol. 3, no. 6, 259-294.
- Fraser, N. (1997). *Iustitia Interrupta Reflexiones críticas desde la posición "postsocialista*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Guerrero, O. (1997). *Principios Básicos en la Administración Pública*. Bogotá : Unidad de Publicaciones ESAP.
- Jaramillo, I. (2000). La crítica Femisnista al Derecho. En R. West, *Género y Teoría del Derecho* (pág. 177). Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Marín, A. (2006). *Antropología del Género Culturas, Mitos y Estereotipos Sexuales*. Madrid: Ediciones Catedra.
- Martinez, E. (2008). Jurisprudencia constitucional sobre función pública y carrera administrativa en Colombia. *Opinión Pública*, 75- 96.

- Martinez, E., & Ramirez, J. (2012). *La Ficción de la Carrera Administrativa en Colombia*. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública.
- Mesa, B., & Muñoz, E. (2016). Aciertos y fallas en la implementación de la Política de Mujeres y Equidad de Género de Bogotá. *Papel Político*, 21, 101-121.
- Ortega, M. (1988). Una reflexión de las Mujeres en la Edad Moderna. *Revista de Historia*, 159-168.
- Peláez, M. (2011). *Tesis doctoral: La Política de Género en el Estado Colombiano: Un camino de conquistas sociales*. Medellín: UNAL.
- Prada, L. M. (1953). Himno de la Policía Nacional de Colombia. Bogotá, Colombia.
- Presidencia de la República. (1953). Decreto No 3135 del 26 de octubre de 1953. Bogotá, Colombia.
- Presidencia de la República. (2007). Decreto 92 de 2007. *Diario Oficial*. Año CXLII. N. 46514. Bogotá, Colombia.
- Presidencia de la República de Colombia. (2014). Decreto 1649 del 2 de septiembre de 2014. Bogotá, D.C., Colombia.
- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo . (2007). *Género, Derechos y Desarrollo Humano*. San Salvador: PNUD.
- Proyectemos Colombia, S. (2016). *Estudio técnico sobre la respuesta institucional en la implementación de estrategias para la transversializacion en equidad de género*. Bogotá: Proyctemos Colombia SAS.
- Rosero, C., & León, R. (2009). *Acciones afirmativas y ciudadanía diferenciada, étnico racial negra, afrocolombiana, palanquera y raizal: entre Bicentenario de las Independencias y*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

Vallejo, B. (2013). *La conquista del voto femenino*. Obtenido de Banco de la República;

Biblioteca Virtual: <http://www.banrepcultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-281/la-conquista-del-voto-femenino>

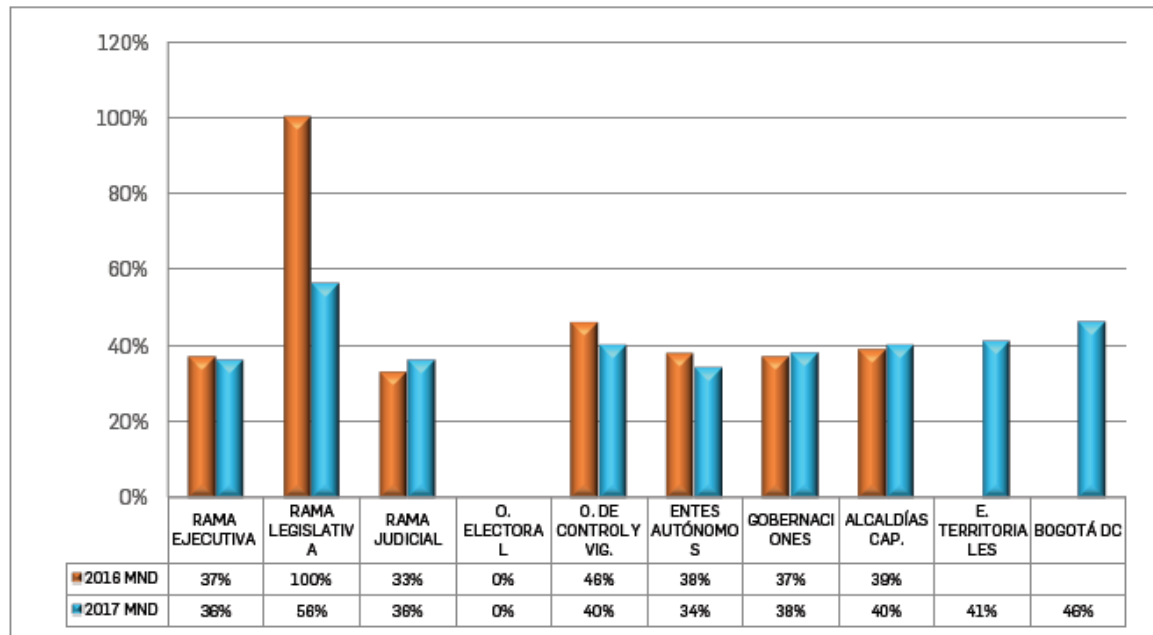
Verdú, A. (2017). La instrumentalización de las mujeres desde una mirada histórica al amor en Occidente. *IX Congreso Virtual sobre Historia de las Mujeres 15 al 31 de octubre de 2017* (págs. 871-890). Ecuador: Archivo Histórico Diocesano de Jaén.

Weber, M. (2000). *¿Qué es la burocracia?* Bogotá: Ediciones El Aleph.

6. ANEXOS

Anexo 1. Información sobre la participación Femenina en el Desempeño de cargos Directivos de la Administración Pública Colombiana, diciembre 2017.

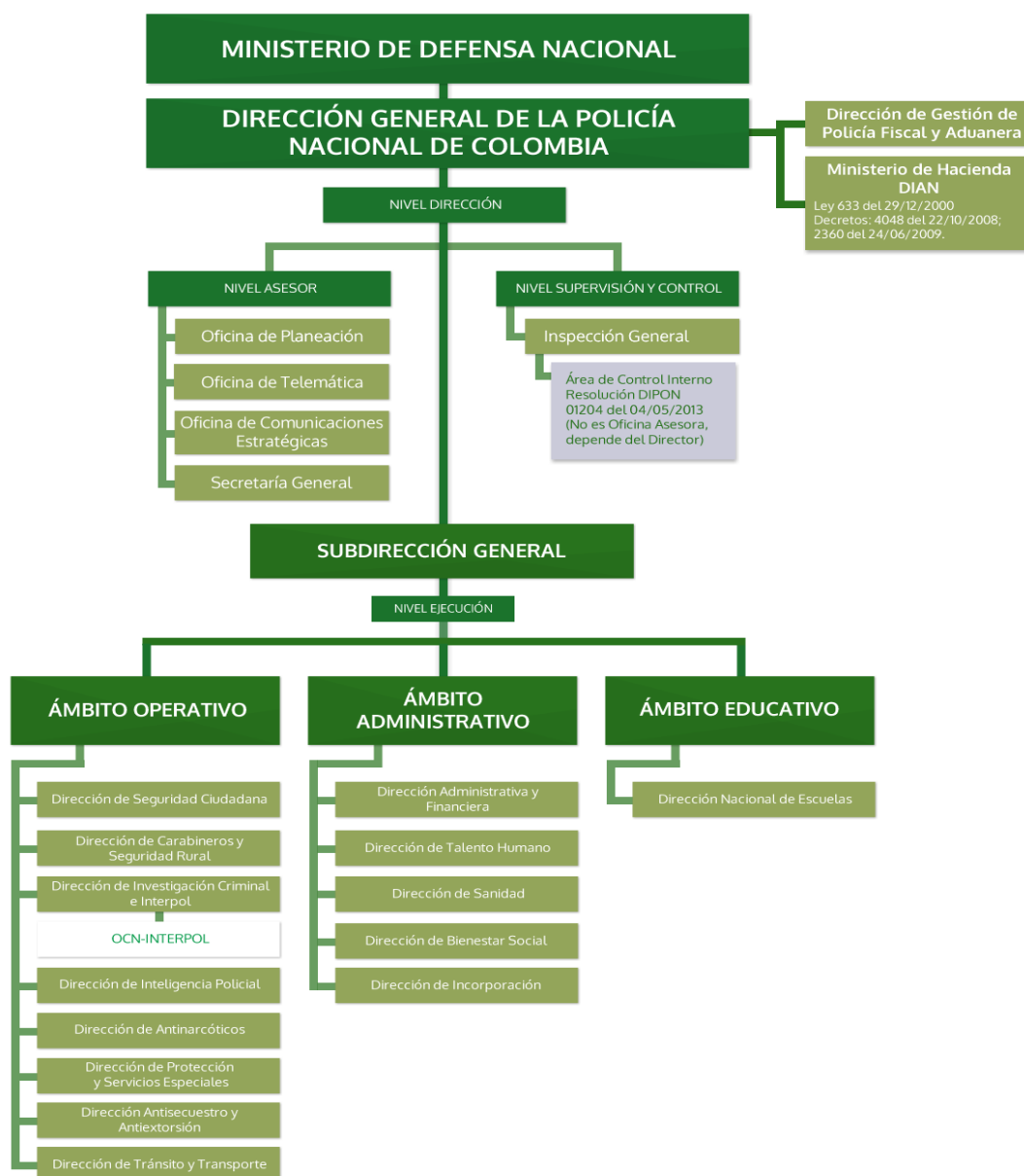
Gráfica 38: Participación de la mujer en los cargos del máximo nivel decisorio comparados en los años 2016 y 2017.



Fuente: Función Pública, Dirección de Empleo Público. Octubre 2017.

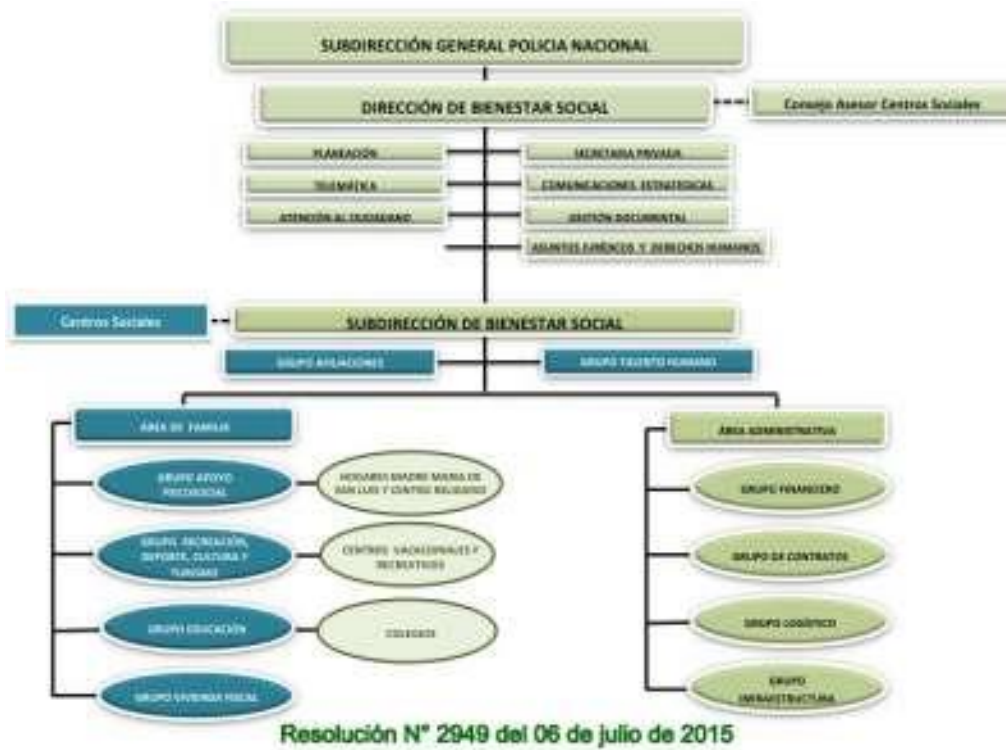
Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Anexo 2. Estructura la policía nacional



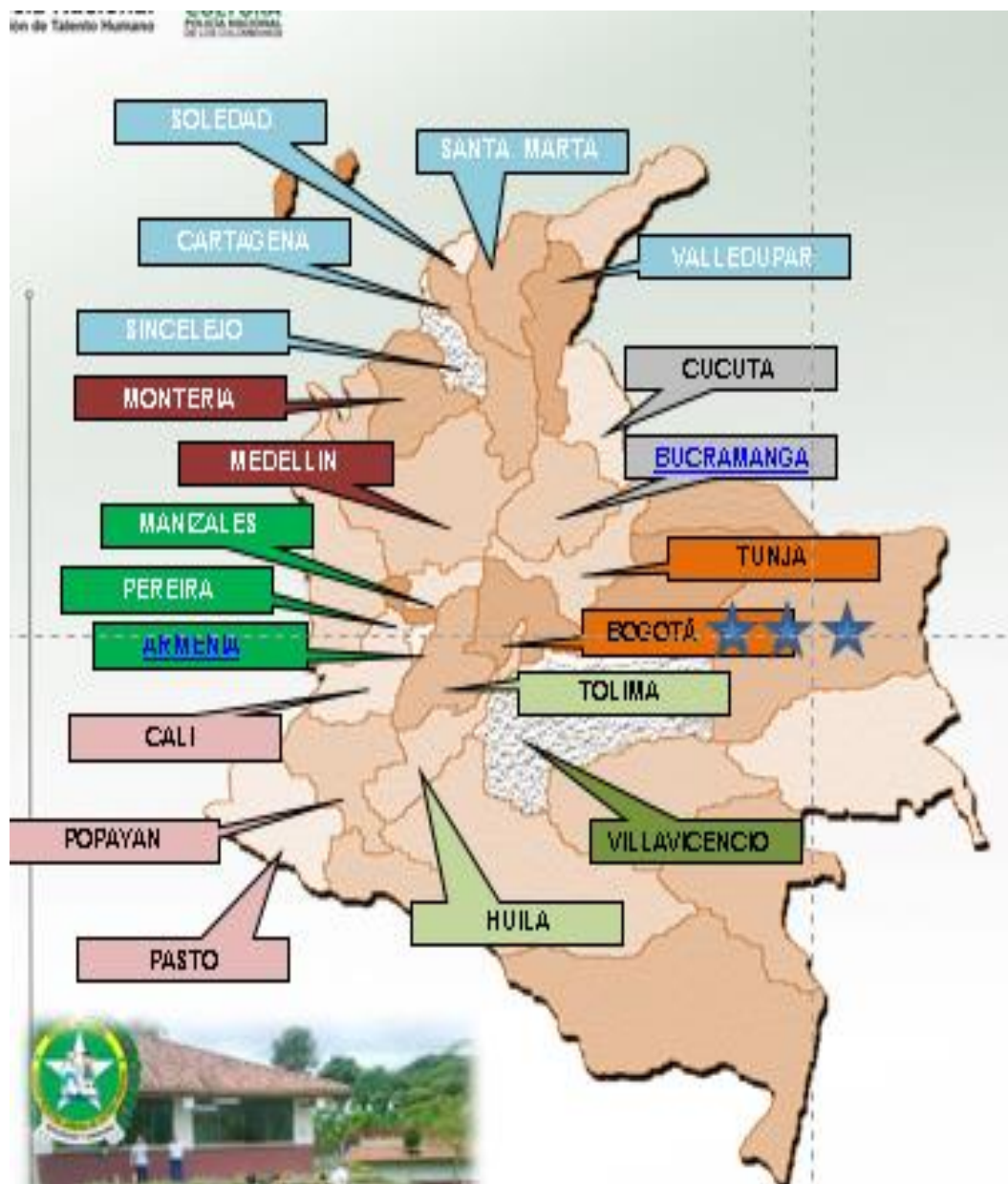
Fuente: (Policía Nacional, s.f.)

Anexo 3. Estructura dirección bienestar social policía nacional



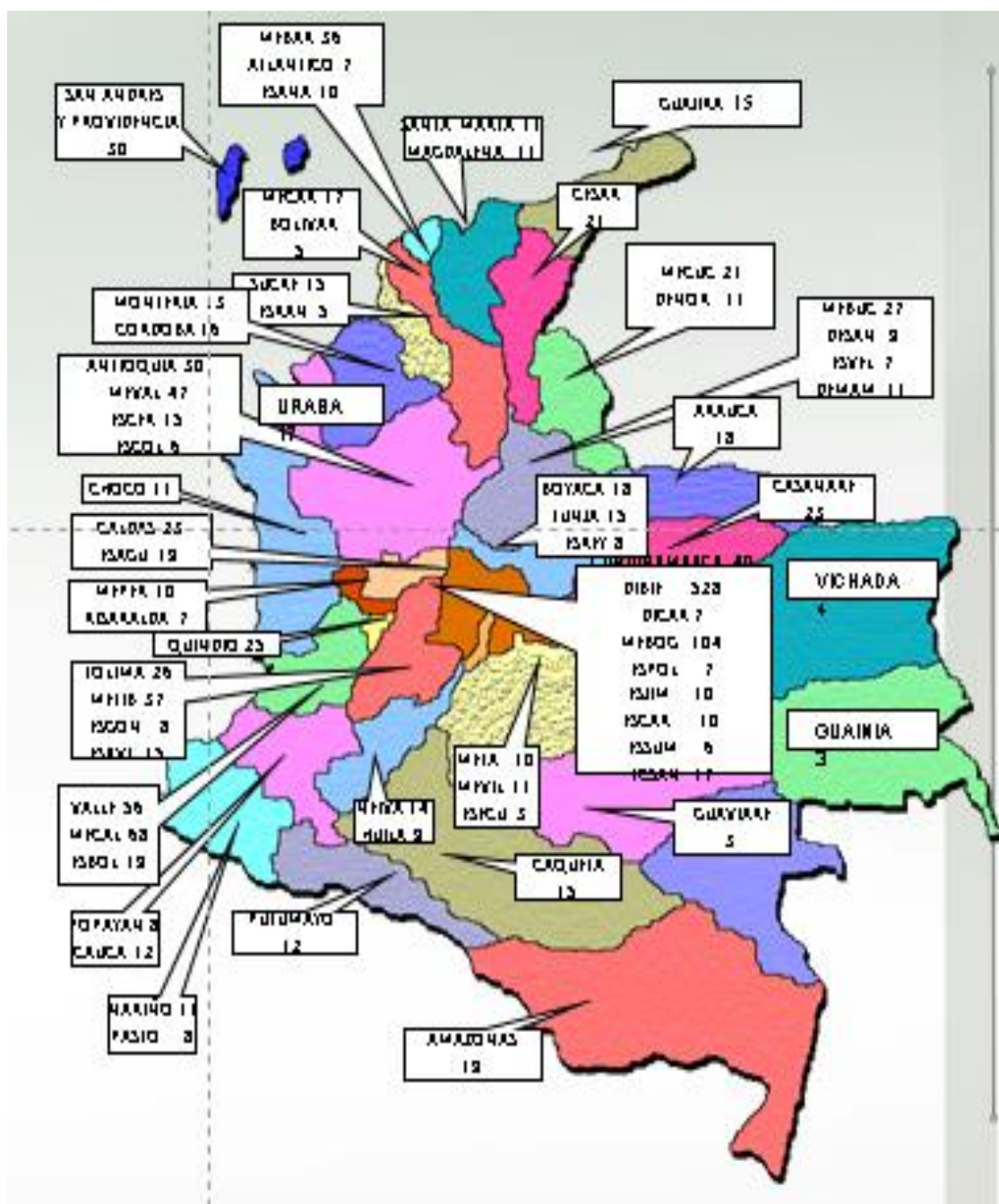
Fuente: (Policía Nacional, s.f.)

Anexo 4. Colegios Policía Nacional



Fuente: (Dirección Bienestar Social Policía Nacional de Colombia, s-f-)

Anexo 5. Vivienda fiscales Policía Nacional



Fuente: Dirección Bienestar Social Policía Nacional de Colombia.