

LAS MUJERES HAN GOBERNADO EN BOGOTÁ: CIUDAD, AGENDAS Y ASUNTOS DE GÉNERO*

Lya Yaneth Fuentes Vásquez**
Nayibe Peña Frade***

RESUMEN

Este ensayo presenta algunos de los resultados más relevantes de una investigación realizada sobre las mujeres que ocuparon los cargos de mayor decisión en la administración pública en Bogotá entre 1992 y 2004. En el estudio se estableció la composición por sexo de los equipos de gobierno y de los cargos de segundo nivel. Aunque se reconstruyeron los perfiles socio - demográficos, educativos y laborales de 567 mujeres (incluidas las asesoras) y se examinaron las agendas públicas globales, aquí nos hemos centrado en las mujeres que dirigieron las entidades más importantes del Distrito Capital y que, junto con los alcaldes, lideraron la transformación de la ciudad. Los objetivos de este trabajo fueron los siguientes: analizar la composición por sexo de los cargos de primer y segundo nivel decisorio, explicar la alta presencia femenina en los gabinetes de gobierno, indagar si los asuntos de mujer y género llegaron a las agendas públicas, establecer si se conformó una ‘masa crítica’ femenina en favor de sus intereses y dar cuenta de la influencia de la cooperación internacional en el desarrollo de las políticas de mujer y género. Para tal efecto, se hizo una amplia revisión de documentos de política, actas de nombramiento y hojas de vida y se entrevistaron 31 mujeres, 27 de las cuales ocuparon cargos directivos de primer nivel en el período de referencia, y dos de los cinco alcaldes.

Palabras clave: mujeres en cargos decisorios, liderazgo femenino, asuntos de género, masa crítica, Bogotá, políticas públicas, gobiernos locales, cooperación internacional.

THE WOMEN WHO HAVE GOVERNED IN BOGOTA: CITY, AGENDAS AND GENRE MATTERS

SUMMARY

This essay presents some of the most relevant results of a research carried out about women who occupied decision making positions in the public administration of Bogota between 1992 and 2004. In this study the composition by sex of the government teams and second level positions was established. Even though the socio-demographic, educational and labor profiles of 567 women were reconstructed (including the consultants) and the global public agendas were examined, here we are going to center around the women who have directed the most important entities of the Capital District and that along with the mayors have led the city's transformation. The following were the objectives which guided this work: to analyze the composition by sex at first and second decision making levels, to explain the high female presence in government cabinets, to find out if women and genre matters were present in public agendas, to establish if there was an all female “critical mass” in favor of their own interests and to account for the influence of international cooperation in the development of women and genre policies. With such purpose, an ample revision of political documents, appointment acts and curriculum vitas was carried out. 31 women were interviewed, 27 of whom worked in first level management positions in the above referred period and under two of the five mayors.

Key words: women in decision making positions, female leadership, genre matters, critical mass, Bogotá, public policies, local governments, international cooperation.

FECHA DE RECEPCIÓN: 18/02/2009
FECHA DE APROBACIÓN: 03/03/2009

* Ensayo ganador del Primer Premio a la Investigación URB-AL del Centro Eurolatinoamericano de Formación Política Mujeres y Ciudad, convocatoria 2008. El ensayo es una síntesis de los capítulos 2, 4 y 5 del Informe de Investigación *La Participación de las Mujeres en los Cargos de Mayor Decisión en Bogotá, 1992 – 2004: ¿un cambio en la cultura política?* (2007). Estudio financiado por la Universidad Central y Colciencias. Agradecemos a Betulia Jiménez, quien realizó la sistematización de la información. También nuestra gratitud a Darío Muñoz, Ana Milena Murillo, Liz Carolina Lozano y Roy Chacón, integrantes del equipo de investigación; a Dalix Y. Gutiérrez y a todas las personas entrevistadas y funcionarios/as distritales que nos colaboraron con el acopio de información.

** Socióloga de la Universidad Nacional de Colombia. Especialista y Magister en Estudios de Mujer, Género y Desarrollo del PIEM – El Colegio de México y de la Escuela de Estudios de Género de la Universidad Nacional. Coordinadora de la Línea Género y Cultura del Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos de la Universidad Central de Bogotá – IESCO – UC. Correo: yanethluu@yahoo.com

*** Socióloga y Magister en Urbanismo de la Universidad Nacional de Colombia. Investigadora del IESCO – UC, entre el 2005 y el 2007. Docente de la Universidad Autónoma. Correo: nayibefrade@yahoo.com

[28]

Introducción

La alta presencia de mujeres en los gabinetes de gobierno se suma a los múltiples cambios acaecidos, en los años noventa, en Bogotá. Desde 1995 en la ciudad las políticas y cambios más importantes han contado con la decisión y el liderazgo femenino. Sin embargo, ese hecho ha pasado desapercibido para la academia, para el movimiento de mujeres y, en general, para la opinión pública. Es más, ni siquiera las protagonistas de tal suceso reparan en ello, por el contrario, parecería que las mujeres hubiesen estado de tiempo atrás ocupando cargos decisorios¹.

Para analizar la composición por sexo de los cargos de más alto rango nos basaremos en la tipología propuesta por Rosabeth Kanter (1977)². Para el estudio de la representación proporcional la autora establece tres grupos: *sesgado* o *asimétrico*, en él la minoría no sobrepasa el 15%, es controlado por la colectividad mayoritaria y sus integrantes tienen dificultades para establecer alianzas entre ellos. El grupo *inclinado* oscila entre el 15% y el 40% y la minoría que lo conforma puede tener la fuerza suficiente para incidir en la cultura y decisiones del grupo dominante, así mismo las alianzas en su interior se convierten en una posibilidad. El grupo *balanceado* o de representación equilibrada fluctúa entre el 40% y el 60% por lo que puede negociar e influir en favor de sus intereses en condiciones de simetría con respecto a los subgrupos potenciales con similares proporciones de representatividad numérica³. Esta clasificación se fundamenta en que sí bien los números por sí mismos no deciden, sí cuentan.

Antes de entrar en materia, es importante aclarar que con el fin de comparar la información se hicieron cortes de tiempo. En particular, interesaba establecer la composición por sexo del equipo con el cual cada alcalde inició su gestión. Así, para cada administración⁴ se tomó como período de estudio el primer año de gobierno, con énfasis en los seis primeros meses, lapso en el que se conforman los equipos de trabajo. Se analizaron los cargos directivos de libre nombramiento y remoción de todas las secretarías, los departamentos administrativos, los institutos, las empresas, los organismos de control y otros establecimientos públicos.

[29]

De pequeña minoría a grupo equilibrado en los cargos de primer nivel

En los cargos de primer nivel en Bogotá, las mujeres pasaron de ser una minoría pequeña o grupo sesgado–asimétrico a ser un grupo balanceado o equilibrado. En efecto, el 12% de participación femenina en el gabinete de Jaime Castro en 1992, prácticamente se triplicó en 1995 con Antanas Mockus, alcanzando el 34%. Es decir, desde el punto de vista de los números, las mujeres pasaron de ser una pequeña minoría, con menos del 15%, a constituir un grupo inclinado. En un proceso ascendente, con el 48% logran la paridad en la participación, por primera vez, en el gobierno de Enrique Peñalosa en 1998, quien nombró mujeres en casi la mitad de los cargos de su equipo de trabajo. En el segundo mandato de Antanas Mockus, en el 2001, las mujeres conformaron el 61% del gabinete distrital; esta es una cifra récord en la ciudad. En comparación con las dos administraciones

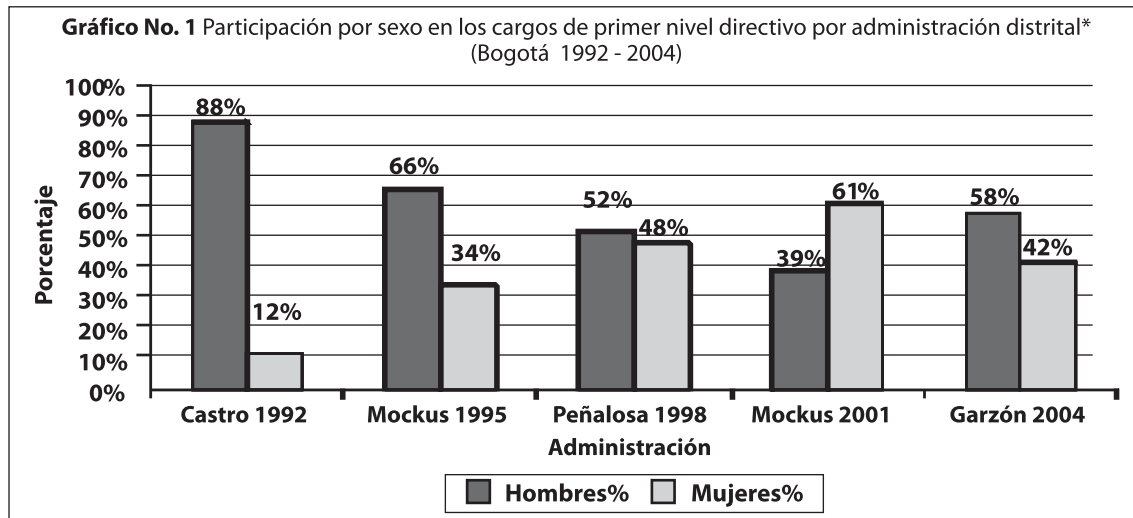
¹ No es posible hacer aquí un estado del arte de las investigaciones realizadas en torno a la participación de las mujeres en los cargos directivos en Colombia y en la región. Sin embargo, hay que destacar algunos de los trabajos pioneros sobre el liderazgo femenino en las empresas privadas, el sector público y la política. En Colombia: Páez de Tavera, Ocampo de Herrán y Villarreal (1989); Arango, Viveros y Bernal, (1995); A. Bernal (2006) y Wills (2007), Cárdenas de Santamaría (2008 y 2007). En América Latina son reconocidos los estudios de Lidia Heller, Gina Zabłudovskiy, Alejandra Massolo, Dalia Barrera y Teresita de Barbieri, entre otras.

² citada por DAHLERUP Drude, “De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la “masa crítica” aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava”, en *Debate Feminista*, Vol. 8, septiembre, México: pp. 165 – 206, 1993.

³ Ídem, p. 174.

⁴ La investigación comprende los gobiernos de los alcaldes Jaime Castro (1992- 1994); Antanas Mockus (1995 – 1997); Enrique Peñalosa (1998- 2000); Antanas Mockus (2001- 2003) y Luis E. Garzón (2004 -2007).

que la anteceden, en la de Luis Eduardo Garzón (2004) se registra un descenso y la participación femenina bajó al 42%. No obstante, continuó siendo alta si se tiene como referente el 30% establecido por la Ley de Cuotas⁵.

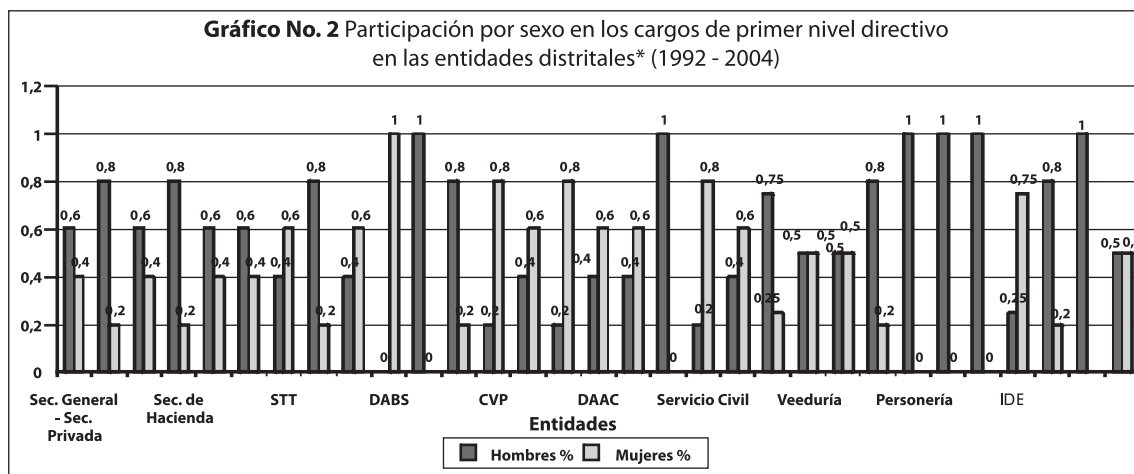


Fuentes: Directorio de Despachos Públicos 1992 - 2004. Decretos de Nombramiento. Alcaldía Mayor de Bogotá (1995 - 2004) Cálculos: FUENTES V., Lya Yaneth y PEÑA F., Nayibe. Género y Cultura. IESCO – Universidad Central. *Para el año 1992 se sistematizaron 26 entidades, para 1995 y 1998, 29 entidades, y para los años 2001 y 2004 se incluyeron 31.

[30]

En suma, las mujeres pasaron de ser una gran minoría con el 34%, a conformar un grupo equilibrado o balanceado al sostener su participación en los cargos de mayor jerarquía entre el 42% y el 61%. Este avance no se reduce a un simple aumento en los números. Un examen detallado de los sectores a los cuales han llegado las mujeres permite constatar fracturas y cambios en la división sexual del trabajo, por lo menos en lo que atañe a los imaginarios del deber ser femenino. Ellas entraron a desempeñar cargos y funciones asociadas con los roles masculinos, tales como las carteras de gobierno, hacienda, planeación, tránsito y transporte, obras publicas, y desarrollo urbano, entre otras.

Ahora bien, sí se tiene en cuenta la proporción por sexo en cada una de las entidades y sectores del Distrito Capital, se puede establecer la siguiente clasificación (ver gráfica N° 2 y cuadro N° 1):



Fuentes: Directorio de Despachos Públicos 1992 - 2001. Decretos de Nombramiento. Alcaldía Mayor de Bogotá (1995 - 2004) Cálculos: FUENTES y PEÑA. Línea Género y Cultura. IESCO – Universidad Central. *Para el año 1992 se contabilizaron 26 entidades, para 1995 y 1998 se sistematizaron 29 entidades, y para los años 2001 y 2004 se incluyeron 31 entidades distritales.

⁵ Esta ley se promulgó en Colombia en el año 2000.

Cuadro No 1. Participación por sexo en los cargos de primer nivel directivo en 31 entidades distritales* (Bogotá 1992 – 2004)

Nombre de la entidad	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %	Total	Total %
Secretaría General	3	60%	2	40%	5	100%
Secretaría Privada	4	80%	1	20%	5	100%
Secretaría de Gobierno	3	60%	2	40%	5	100%
Secretaría de Hacienda	4	80%	1	20%	5	100%
Secretaría de Educación	3	60%	2	40%	5	100%
Secretaría de Salud	3	60%	2	40%	5	100%
Sec.Tránsito y Transporte	2	40%	3	60%	5	100%
Sec. Obras Públicas	4	80%	1	20%	5	100%
DAPD - Planeación	2	40%	3	60%	5	100%
DABS - Bienestar Social	0	0%	5	100%	5	100%
DAAC - Acción Comunal	2	40%	3	60%	5	100%
Catastro	5	100%	0	0%	5	100%
DAMA -Medio Ambiente	2	40%	3	60%	5	100%
Servicio Civil	1	20%	4	80%	5	100%
Defensoría Espacio Público	1	50%	1	50%	2	100%
Servicios Públicos	3	75%	1	25%	4	100%
IDRD Recreación y Deportes	2	40%	3	60%	5	100%
IDCT - Cultura y Turismo	1	20%	4	80%	5	100%
Instituto Desarrollo Urbano	2	40%	3	60%	5	100%
IDEP Investigación Edu.	1	25%	3	75%	4	100%
Caja de Vivienda Popular	1	20%	4	80%	5	100%
Fondo de Ventas	4	80%	1	20%	5	100%
Metrovivienda	4	80%	1	20%	5	100%
Transmilenio	1	50%	1	50%	2	100%
Jardín Botánico	3	60%	2	40%	5	100%
Empresa de Energía	5	100%	0	0%	5	100%
EAAB - Acueducto	4	80%	1	20%	5	100%
Emp. Telecomunicaciones	5	100%	0	0%	5	100%
Veeduría	2	50%	2	50%	4	100%
Personería	5	100%	0	0%	5	100%
Contraloría	5	100%	0	0%	5	100%
Total	87	60%	59	40%	146	100%

Fuentes: Directorio de Despachos Públicos 1992 - 2004. Decretos de Nombramiento. Alcaldía Mayor de Bogotá (1995 - 2004). Cálculos: FUENTES y PEÑA. Línea Género y Cultura. IESCO – Universidad Central.

1. Entidades con '*predominio masculino*'. En estas los hombres han ocupado los cargos de primer nivel durante todo, o casi todo, el período de referencia. Así por ejemplo, se puede observar que el 100% de las carteras correspondientes a Catastro, Energía⁶, Telecom, Personería y Contraloría fueron ocupadas por hombres. Le siguen, en su orden, las secretarías Privada, Hacienda y Obras Públicas, Servicios Públicos, Fondo de Ventas Populares, Metrovivienda y Acueducto y Alcantarillado, en las cuales la participación masculina estuvo entre el 75 y el 80%. De un total de 31 entidades, hay 12 cuyo perfil continúa siendo típicamente masculino.

⁶ En el 2005 la economista Astrid Martínez fue nombrada como gerente de la Empresa de Energía, siendo la primera mujer en llegar a este cargo, en una empresa que tiene 100 años de existencia.

2. Entidades con '*predominio femenino*'. Sólo 5 de las 31 dependencias se pueden tipificar como femeninas porque, al igual que en el grupo anterior, entre el 100% y el 75% de los cargos de primer nivel fueron ocupados por mujeres entre 1992 y 2004. Aquí la única entidad cuya cartera fue desempeñada todo el tiempo por mujeres (100%) corresponde al Departamento Administrativo de Bienestar Social -DABS-. Cuatro de cinco alcaldes nombraron o ratificaron mujeres al frente del Servicio Civil, Cultura y Turismo, el Instituto para la Investigación Educativa y el Desarrollo -IDEP- y la Caja de Vivienda Popular.
3. Entidades '*balanceadas o equilibradas*'. En esta categoría hay 11 instituciones distritales que no son típicamente masculinas ni femeninas, el rango de participación para hombres y mujeres oscila entre el 60 y el 40%, es decir, unos y otras han ocupado los cargos en por lo menos 2 o 3 de los cinco mandatos. Con el 60% (3 de 5) las mujeres han liderado las carteras de la Secretaría de Tránsito y Transporte, los departamentos de Planeación, Acción Comunal, Medio Ambiente y los institutos de Recreación y Deporte y el de Desarrollo Urbano. Con igual proporción los hombres han estado al frente de las secretarías General, Gobierno, Educación, Salud y del Jardín Botánico.
4. Entidades '*paritarias*'. La Defensoría del Espacio Público, Transmilenio y la Veeduría han sido encabezadas tanto por hombres como por mujeres, luego no hay sesgos de género en la asignación de los cargos⁷.

De acuerdo con la tipología propuesta, el análisis de la composición por sexo de los cargos de primer nivel de las 31 entidades más importantes del Distrito Capital, conduce a las siguientes conclusiones:

[32]

- La alta presencia femenina en los cargos de mayor decisión en Bogotá no se reduce a un incremento en los números, puesto que las mujeres llegaron a ejercer funciones y cargos asociados con los roles típicamente masculinos. Ver mujeres liderando las carteras de Gobierno, Hacienda, Planeación, Obras Públicas o Acueducto, para citar sólo algunos de los sectores que han sido potestad de los hombres, implica una fractura de la división sexual del trabajo cuyo mensaje, sin duda, es que ellas están capacitadas y pueden realizar los mismos trabajos e incursionar en los mismos espacios que han sido asignados a los hombres como algo natural⁸.
- El ingreso masivo de las mujeres a la esfera pública, y en particular a los cargos de mayor jerarquía de la ciudad las hace visibles y, por tanto, las convierte en modelos a seguir.
- A pesar de los avances registrados, persisten núcleos duros resistentes al cambio. Se puso en evidencia que todavía existen entidades y sectores tipificados como masculinos o femeninos. Las entidades que tienen predominio masculino duplican a las de predominio femenino y, en una relación de 5 a 1, durante todo el período de estudio, en las primeras no se encontró ninguna mujer en un cargo directivo de primer nivel. La ruptura de los rígidos estereotipos y roles de género, opera sobre todo en un solo sentido, es decir, son las mujeres las que han irrumpido en los espacios masculinos transgrediendo el deber ser femenino. Por el contrario, los hombres continúan atrincherados en los espacios relacionados con el poder político 'organismos de

⁷ Estas entidades no existían en 1992, fueron creadas en el curso de los años noventa en los gobiernos de Antanas Mockus y Enrique Peñalosa.

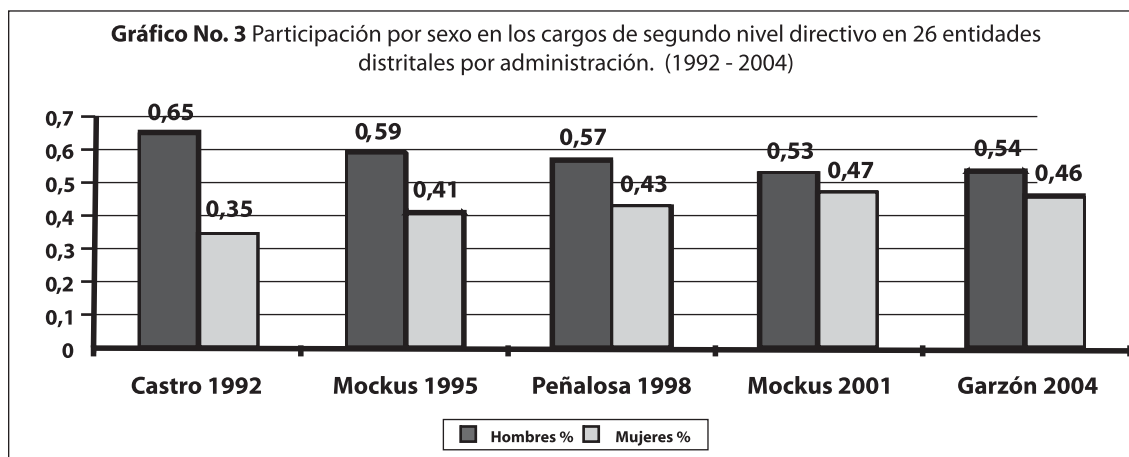
⁸ Por el contrario, en un estudio con mujeres ejecutivas del sector privado en Chile, se identificó como obstáculo que "los cargos siguen siendo pensados en términos de género", p. 73 TODARO Rosalba, "Mujeres ejecutivas en Chile: una empresa difícil", en Gina, Zabudovsky, (Coord.), *Mujeres en cargos de dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, México: Ed. UNAM y Porrúa, pp. 69-91, 2002.

control' y con el manejo de grandes intereses económicos 'empresas comerciales, industriales y de servicios públicos'.

- Por último, al sumar las 11 entidades clasificadas como equilibradas y las 3 paritarias, se tiene que menos de la mitad (45%) están libres de marcados sesgos de género, al menos en lo que respecta a la tendencia en la composición por sexo de los cargos de mayor nivel. Lo anterior no significa que en estas entidades haya desaparecido la división sexual del trabajo y, en consecuencia, que los estereotipos de género no permanezcan en las instituciones, y en el clima organizacional de las entidades.

La participación femenina en cargos de segundo nivel decisorio

El análisis de los datos correspondientes a los mandos medios permite establecer que ya en 1992 las mujeres conformaban una gran minoría numérica con el 35% de los cargos de segundo nivel decisorio. Aunque con Antanas Mockus (1995) hay un aumento de seis puntos porcentuales, al subir al 41%, en general en el período de referencia se percibe un incremento sostenido de la participación femenina, exento de grandes oscilaciones. En la administración de Enrique Peñalosa la participación de las mujeres subió al 43%, alcanzó el tope en el segundo mandato de Mockus con el 47% y se estabilizó con el 46% en el gobierno de Luis Eduardo Garzón. Desde la perspectiva de los números, con aumentos en la participación que oscilan entre el 6% y 12%, las mujeres pasan de ser una gran minoría a ser un grupo con una representación 'equilibrada o balanceada'⁹.



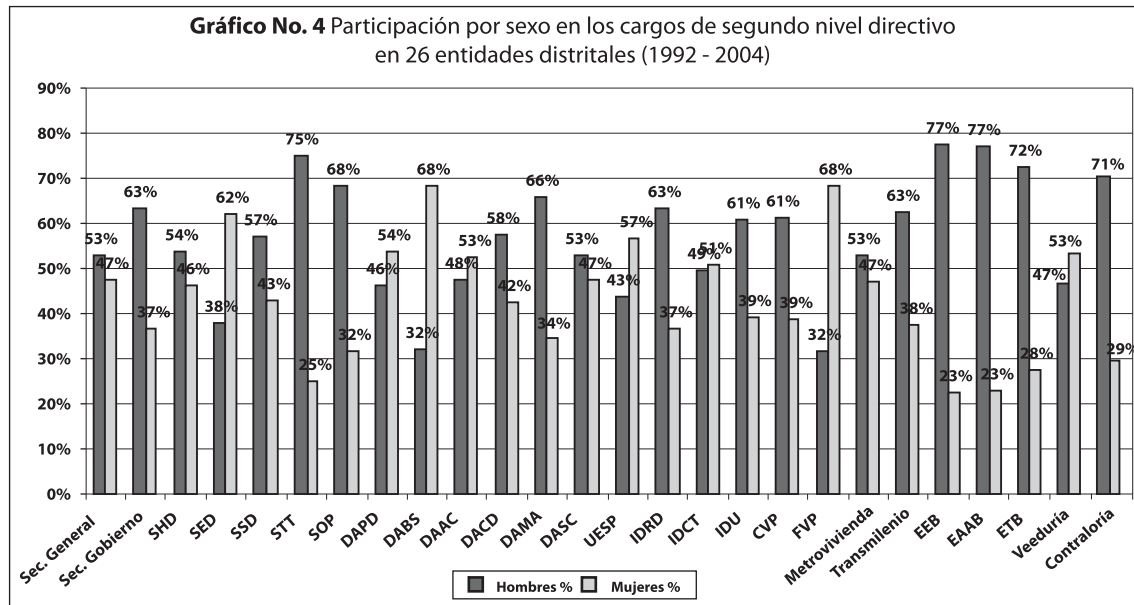
Fuentes: Directorio de Despachos Públicos 1992 - 2001. Decretos de Nombramiento. Alcaldía Mayor de Bogotá (1995 - 2004) Cálculos: FUENTES y PEÑA. Género y Cultura. IESCO - Universidad Central.

El incremento de la participación femenina en los cargos de segundo nivel ha sido un proceso gradual que se remonta por lo menos a la década anterior. Es muy probable, como lo evidencian otros estudios¹⁰, que el ingreso masivo de las mujeres a los cargos más altos, haya jalonado el acceso de más mujeres a los mandos medios, es decir, que quienes llegaron a ocupar las carteras de las entidades distritales nombraron mujeres bajo su mando, lo que explica, en parte, el aumento sostenido durante todo el período. En efecto, algunas de las directoras afirmaron su preferencia o mayor afinidad laboral con las mujeres o su intención expresa de brindar mayor acceso a la participación femenina, tales fueron los casos en Planeación y en la empresa de Energía. Con frecuencia las mujeres seleccionadas fueron las más idóneas luego de pasar por un proceso meritocrático.

⁹ DAHLERUP Drude, Ob. Cit.

¹⁰ En el estudio que realizó con mujeres políticas (1983-1984) de los países escandinavos, Dahlerup (1993) encontró que de manera deliberada las políticas reclutan a otras mujeres y buscan mecanismos para incrementar la participación femenina.

El análisis de la composición por sexo de los cargos de segundo nivel permite concluir que, a diferencia de los cargos de primer nivel, ninguna de las entidades sobrepasa el 80% de cargos asignados a uno u otro sexo¹¹. Siguiendo la clasificación propuesta para los cargos de primer nivel, el análisis por entidades y sectores permite concluir lo siguiente (ver gráfica N° 4 y cuadro N° 2):



Fuentes: Directorio de Despachos Públicos 1992 - 2001. Decretos de Nombramiento. Alcaldía Mayor de Bogotá (1995 - 2004)

Cálculos: FUENTES y PEÑA. Línea Género y Cultura. IESCO – Universidad Central.

[34]

1. Entidades con *'predominio masculino'*: en este grupo se ubican 12 entidades en las cuales la participación masculina oscila entre el 61% y el 77%. Aquí están las secretarías de Gobierno, Tránsito y Transporte y Obras Públicas, el Departamento Administrativo del Medio Ambiente, los institutos de Recreación y Deportes, de Desarrollo Urbano, la Caja de Vivienda Popular, Transmilenio, las empresas de Energía, Acueducto y Alcantarillado, Teléfonos de Bogotá y la Contraloría Distrital. Es probable que la mayor presencia de hombres en los cargos de segundo nivel en estas entidades se explique, en gran medida, por los perfiles profesionales y laborales requeridos en tales instituciones, por la segregación ocupacional y por los sesgos de género asociados a dichos perfiles. En efecto, se trata de sectores cuyos campos de acción exigen carreras y disciplinas técnicas como ingeniería, arquitectura, sistemas y topografía, entre otras, en las cuales aún no hay suficiente oferta femenina.
2. Entidades con *'predominio femenino'*: las tres instituciones que integran este grupo son la Secretaría de Educación, el Departamento Administrativo de Bienestar Social y el Fondo de Ventas Populares con porcentajes entre el 62% y el 68%. De acuerdo con los roles y los estereotipos de género los sectores de educación y bienestar han sido campos de acción típicamente femeninos. No obstante, el dominio de las mujeres no es tan marcado como en las entidades con predominio masculino.
3. Entidades *'equilibradas o balanceadas'*: en el rango que va del 42% al 58% se agrupan las secretarías General, Hacienda, Salud, los departamentos de Planeación, Acción Comunal, Catastro, Servicio Civil, la Unidad Ejecutiva de Servicios Públicos, Metrovivienda y la Veeduría. En cuatro de las once entidades mencionadas las mujeres presentan tasas más altas de participación.

¹¹ El universo de estudio de los cargos de segundo nivel contabiliza un total de 2182 personas, (hombres y mujeres) en cambio para el primer nivel el total de cargos fue apenas de 146.

Cuadro No 2. Participación por sexo en los cargos de segundo nivel directivo en 26 entidades distritales (Bogotá, 1992 - 2004)

Nombre entidad	Hombres	Hombres %	Mujeres	Mujeres %	Total	Total %
Secretaría General	72	53%	65	47%	137	100%
Secretaría de Gobierno	109	63%	63	37%	172	100%
Secretaría de Hacienda	63	54%	58	46%	121	100%
Secretaría de Educación	28	38%	55	62%	83	100%
Secretaría de Salud	53	57%	40	43%	93	100%
Sec. Tránsito y Transporte	39	75%	13	25%	52	100%
Sec. de Obras Públicas	39	68%	18	32%	57	100%
DAPD Dpto de Planeación	91	46%	106	54%	197	100%
DABS - Bienestar Social	31	32%	50	68%	81	100%
DAAC – Acción Comunal	36	48%	35	53%	71	100%
DACD - Catastro	38	58%	28	42%	66	100%
DAMA - Medio Ambiente	34	66%	18	34%	52	100%
DASC - Servicio Civil	12	53%	13	47%	25	100%
UESP - Servicios Públicos	3	43%	9	57%	12	100%
IDRD - Recreación y Deportes	90	63%	55	37%	145	100%
IDCT - Cultura y Turismo	38	49%	40	51%	78	100%
IDU -Desarrollo Urbano	93	61%	60	39%	153	100%
Caja de Vivienda Popular	17	61%	12	39%	29	100%
Fondo de Ventas Populares	3	32%	11	68%	14	100%
Metrovivienda	4	53%	4	47%	8	100%
Transmilenio	3	63%	2	38%	5	100%
Empresa de Energía -EEB-	76	77%	23	23%	99	100%
EAAB - Acueducto	121	77%	36	23%	157	100%
ETB	32	72%	13	28%	45	100%
Veeduría	16	47%	18	53%	34	100%
Contraloría	138	71%	55	29%	193	100%
Total	1279	59%	900	41%	2179	100%

Fuentes: Directorio de Despachos Públicos 1992 - 2001. Decretos de Nombramiento. Alcaldía Mayor de Bogotá (1995 - 2004)
Cálculos: FUENTES y PEÑA. Línea Género y Cultura. IESCO – Universidad Central.

[35]

¿Quiénes son las mujeres directoras de primer y segundo nivel?

Se dispuso de la información demográfica, de formación académica y de trayectoria laboral de un total de 567 mujeres que ocuparon los cargos de directoras de entidades públicas de Bogotá (14.3%), subdirectoras (61.1%) y asesoras (24.6%) entre 1992 y 2004.

A grandes rasgos las particularidades de cada nivel son las siguientes:

- Primer nivel decisorio: son cargos en los que el alcalde tiene el derecho de nombrar o desvincular a la persona que considere conveniente en el momento que lo estime. Son los cargos de mayor jerarquía, responsabilidad y confianza e integran el gabinete de gobierno. Junto con el alcalde mayor son los responsables directos/as de tomar las decisiones y formular las políticas que trascienden las entidades que regentan y que tienen impacto en la ciudad y la vida de todos sus habitantes.

- Segundo nivel decisorio: La mayor parte de las decisiones que toman se refieren a un asunto específico del que son encargados/as, sea en la forma de un programa o área o departamento de la entidad, una línea de acción o un proyecto. Su jefe inmediato es el director/a de dicha entidad.

Edad y estado civil

El 54% de las mujeres que desempeñaron los cargos de directoras tenía más de 42 años cuando los asumieron, ninguna tenía más de 55 años. El 45.6% de las que ocuparon los cargos de subdirectoras estaba entre los 37 y 46 años.

El 42% de las directoras estaban casadas y el 35% eran separadas; en este nivel directivo no deja de llamar la atención que las mujeres solteras, separadas y viudas suman el 58%. Entre las mujeres que desempeñaron cargos de subdirectoras el porcentaje de casadas era de 52.3% y el de separadas de 11.3%. La proporción de soltería era de 15.7% entre las directoras y 32.5% entre las subdirectoras. Se destaca la baja incidencia de las uniones libres en los dos rangos de funcionarias.

Al examinar el total de la muestra (567 e incluye directoras, subdirectoras y asesoras) se encuentra que el 27% de las funcionarias no tenía hijos cuando asumieron el cargo, el 27.5% tenía uno solo y el 33.6% dos.

Trayectoria académica

La totalidad de las mujeres que hacen parte de este estudio tienen una carrera universitaria, son profesionales, ese es su mínimo nivel de escolaridad.

[36]

Fueron más las funcionarias del Distrito Capital que cursaron sus estudios profesionales en universidades privadas (71.8%) que quienes los realizaron en universidades públicas (25.5%). El 40% de las profesionales que se graduaron en universidades privadas lo hicieron en 4 instituciones de educación superior de Bogotá que son consideradas de élite. El 38.4% de las que salieron de instituciones públicas son profesionales de la Universidad Nacional de Colombia.

Las carreras profesionales que realizaron son muy diversas aunque predominan algunas áreas de conocimiento, entre ellas derecho y ciencias jurídicas (34%), ciencias económicas (19%), ciencias sociales y humanas (15%), educación y pedagogía (8.5%) e ingenierías (7.8%).

El 76.7% de mujeres ha hecho al menos un posgrado; al diferenciar por niveles directivos se encuentra que esta proporción es mayor entre las asesoras (79.8%), le siguen las subdirectoras (76.9%) y es menor entre las directoras (67.2%). En cuanto a la modalidad del posgrado: de las 141 funcionarias de los 3 niveles que tienen maestría y de las 9 doctoradas o candidatas a doctoradas, el 15% y el 66%, respectivamente, son directoras. También es dicente el hecho de que apenas el 6.4% de las funcionarias que tienen especialización hayan desempeñado los más altos cargos de dirección. La modalidad de posgrado más usual entre el total de funcionarias es la especialización con 72.9%, le sigue la maestría con 25% y por último los doctorados (concluidos y en curso) con un 1.6% sobre el total de las 567 funcionarias.

Respecto a las áreas que las funcionarias de Bogotá escogieron para sus posgrados lo más destacado es que emerge una nueva: el área de administración pública, planeación y gestión, y con una importante acogida en cada nivel y en el total de la muestra (16%). La importancia del área de ciencias económicas y la de ciencias jurídicas y derecho se mantiene bastante similar al pregrado.

El 71.7% de los posgrados se realizó en universidades privadas, (con claro predominio de las de elite); el 14.3% en otros países y el 13.8% en universidades públicas. Al diferenciar por rango se encuentra que las subdirectoras y asesoras le conceden mayor importancia a las universidades privadas nacionales a la hora de escoger dónde hacer sus posgrados (76 y 72.6% respectivamente), esta preferencia es mucho menor entre las directoras (51.3%); al contrario, estas últimas prefieren para hacer sus estudios de posgrado instituciones internacionales en mucha mayor medida que las otras dos (40.5%). Entre las subdirectoras tiene mayor aceptación la oferta de posgrados en las universidades públicas (15.2%).

Los datos anteriores muestran que el gobierno y la administración de Bogotá han estado en manos de directoras, subdirectoras y asesoras que son, sobre todo, abogadas, profesionales del área social y la economía (especialmente administradoras de empresas y economistas) y pedagogas. La distribución de los posgrados por áreas de conocimientos consolida este perfil.

Por último, el 70% de las 567 funcionarias ha pasado por el sector público, ellas han hecho carreras sólidas en el nivel directivo y sus incursiones en el sector privado son escasas.

Modelos de ciudad: cartas de navegación hacia un futuro mejor

El modelo de ciudad que se busca toma forma en los planes de desarrollo, se hace efectivo en tiempos y espacios concretos y determinados, se proyecta en programas y proyectos. Los trazos básicos del modelo de ciudad que ha permitido los cambios más importantes, desde 1992, en su respectivo orden, son: la búsqueda de una ciudad igualitaria, equitativa e incluyente; una ciudad legal y por las buenas, que acata las normas y respeta la ley; que defiende y valora el espacio público como una forma de construcción de igualdad y ciudadanía; una ciudad amable, humana, solidaria y sin indiferencia, sobre todo con la infancia y la vejez; una ciudad responsable, organizada y transparente con el manejo de sus finanzas y recursos y que rinde cuentas a sus habitantes; una ciudad con mayor calidad de vida y bienestar, ordenada, competitiva, productiva, sostenible y moderna, con una gestión pública admirable y eficiente; una ciudad que protege el medio ambiente que soluciona de manera equitativa y sostenible el problema del transporte y la movilidad; una ciudad segura, donde el derecho a la vida sea fundamental, así como el derecho a la alimentación; una ciudad con ciudadanos/as corresponsables, participativos y con mejores ingresos; por último, una ciudad donde los derechos no son favores y el alcalde y sus autoridades sean ejemplos de transparencia e idoneidad.

[37]

La mayoría de mujeres al frente de las entidades más importantes de Bogotá, en la ejecución de los planes de desarrollo se propusieron como ideal y principio de acción una ciudad igualitaria, justa e incluyente. Modelo en el cual confluyen las funcionarias de mayor jerarquía de las diferentes administraciones.

¿Cómo comprender las visiones de ciudad que nos han propuesto los últimos alcaldes y sus equipos de gobierno? ¿Cómo explicar las aceleradas transformaciones urbanas que han hecho de Bogotá una ciudad merecedora de reconocimientos? ¿Se trata de modelos de ciudad contrapuestos o de un complejo rompecabezas donde cada cual llena los espacios vacíos? ¿Algunos de estos alcaldes son “apolíticos”, anti partidos o nos encontramos frente a otras formas de hacer política? ¿Hemos avanzado hacia una sociedad más democrática?

No es posible en este ensayo dar respuesta a los interrogantes planteados. No obstante, nos arriesgaremos a dar algunas pistas para la interpretación de estos fenómenos y para ello nos basamos en la reflexión

que hace Norbert Lechner (2002) a propósito de la crisis de los mapas ideológicos, de la política y el sentido de la democracia.

Las visiones de ciudad propuestas en los planes de desarrollo operan como “cartas de navegación” o mapas que trazan la ruta a seguir. La noción de mapa como “representación simbólica de la realidad” nos sirve para “hacernos una idea del mundo”, en este caso para forjar una idea de ciudad como horizonte compartido y para “ordenar la complejidad de los asuntos humanos en un panorama inteligible”¹². Los mapas, agrega el autor:

Nos ayudan a delimitar el espacio, trazar límites, medir distancias, establecer jerarquías, relevar obstáculos y entornos favorables [...] nos permiten visualizar prioridades, fijar metas y diseñar trayectos adecuados al terreno (Lechner, 2002: 28).

En un clima de desencanto y desafección por la política y los partidos, de desfase entre los mapas políticos y la realidad social, Bogotá traza nuevos rumbos, vislumbra rutas posibles e innovadoras, prioriza y resignifica el sentido de lo público y el predominio del interés general; establece puentes entre gobernantes y gobernados; en franco y decidido rechazo de la ‘cultura del avivato’ fija límites y normas, define derechos y deberes, dignifica el oficio político demostrando que es posible que los derechos sean derechos y no favores y que su razón de ser es el servicio público y no el beneficio particular y que la política se “justifica por referencia a un mañana mejor”¹³.

[38]

Si todas las anteriores son funciones de la política, entonces lo que han hecho, en palabras de Lechner, los alcaldes ‘apolíticos’ y las mujeres que los han acompañado y que han liderado los cambios más importantes de la ciudad, es precisamente redimensionar la política, o mejor, “reconstruir los mapas en uso” ofreciendo otros marcos para su interpretación. Desde esta perspectiva no se estaría frente a un proceso de despoltización, sino que se trataría, por el contrario, de la renovación o recuperación del sentido mismo de la política en un contexto de “pequeña escala”, como es el espacio local y acotado de una ciudad.

En un lapso de tiempo muy corto, cerca de 10 años, Bogotá dio pasos agigantados en sentido contrario a la inercia, el desapego y el desorden a los que se habían acostumbrado sus habitantes. Se demostró que es posible construir y habitar una ciudad que valora la cultura ciudadana, que respeta el espacio público, que garantiza los derechos fundamentales a la vida y a la alimentación y que avanza en pos de una convivencia cada vez más democrática.

A continuación, se expondrán las razones que, según las 27 directoras y los dos alcaldes entrevistados/os, explican la alta presencia femenina en los cargos de mayor nivel en Bogotá.

La ‘revolución pacífica’ de las mujeres recoge sus frutos.

Las mujeres que junto con los alcaldes han liderado la transformación urbanística, económica, política y socio cultural de Bogotá, son las herederas de la revolución femenina que, en la segunda mitad del siglo XX, les abrió paso para su ingreso masivo a la educación y al trabajo y a su participación en la esfera pública. Su significativo ascenso y permanencia en los cargos de mayor decisión en el

¹² LECHNER, Norbert. *Las sombras del mañana. La dimensión subjetiva de la política*, Santiago de Chile: LOM ediciones, p. 27 y 28, 2002.

¹³ Ídem, p.35.

Distrito Capital, es producto de la confluencia de una serie de hechos que hemos clasificado en tres grupos: 1) Características de orden político, educativo, cultural, de personalidad y de experiencia asociadas con los alcaldes que eligieron gabinetes integrados por mujeres. 2) Factores de contexto histórico, político y cultural relacionados con los avances de las mujeres en las últimas décadas, y 3. Rasgos de personalidad y habilidades profesionales de las directoras al frente de los cargos de mayor jerarquía.

1. *Las razones de los alcaldes: una oportunidad para la ciudadanía de las mujeres*

Como líderes de la Nueva Cultura Política¹⁴, los alcaldes elegidos entre 1992 y 2004 en Bogotá, se distancian de la imagen tradicional y desacreditada de los políticos y el bipartidismo. Su formación académica de muy alto nivel, su relación con el mundo universitario y su conocimiento de otros modelos de sociedad hace que ellos no representen precisamente al ‘típico colombiano machista’¹⁵ y que sean “sensibles a las luchas feministas”¹⁶. La mayoría de las directoras considera que los alcaldes no son hombres sexistas, no tienen prejuicios, ni hicieron discriminaciones de género a la hora de seleccionar sus equipos de trabajo. En su condición de liberales y librepensadores¹⁷, la participación femenina era natural y normal. Hay consenso en que a los alcaldes (Mockus, Peñalosa y Garzón) les gusta y prefieren trabajar con mujeres porque tienen confianza en su compromiso, responsabilidad y capacidades, porque en su experiencia laboral con las mujeres les ha ido bien, porque consideran que ellas son más fuertes y además, les brindan mayor seguridad.

Los perfiles ideológicos y políticos de estos alcaldes son uno de los rasgos más sobresalientes de la nueva cultura política y se destacan como factor causal de sus modos de selección de gabinete. Antanas Mockus y Enrique Peñalosa fueron elegidos por movimientos independientes y ninguno tuvo el apoyo de las maquinarias de los partidos tradicionales. Su elección no fue producto de arreglos y negociaciones internas propias de las contiendas electorales y del juego político; no tenían compromisos ni presiones por cargos y contratos puesto que ganaron en franca lid gracias al voto de opinión.

[39]

La política ejercida no como un medio para sí mismo sino como un fin donde el eje sea la ciudadanía, creó la oportunidad para que llegaran las mujeres¹⁸. El voto no amarrado a la cauda clientelista en el marco de una agenda ética y la elección de los cargos con base en los méritos, hicieron posible la emergencia de los nuevos liderazgos femeninos¹⁹. Bajo esta concepción de la política, la selección de los gabinetes se orientó por el perfil profesional y laboral requerido en cada sector, para adelantar los programas y proyectos que consideraban más adecuados a las necesidades y problemas de la ciudad. La apuesta por la meritocracia fue un criterio explícito de Antanas Mockus, quien aplicó pruebas y entrevistas de selección a todas las personas que integraron sus dos equipos de gobierno.

¹⁴ CLARK Terry N. “Transformación de los sistemas políticos y la cultura política. ¿Qué funciona? Lecciones aprendidas de Bogotá y otras ciudades del planeta”, en Ana Rico de Alonso, (Ed.) *Sistema político y cultura democrática*, Seminario Internacional, Colección Cultura Democrática, Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá, IDCT, DAAC, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, pp. 25-48, 2003.

¹⁵ Entrevista (E) a Claudia López, se refiere a Antanas Mockus y Enrique Peñalosa.

¹⁶ (E) Alicia Eugenia Silva en referencia a Antanas Mockus.

¹⁷ (E) Nuria Villadiego, Consuelo Corredor y Rocío Londoño. Comentarios de Villadiego referidos a Enrique Peñalosa y de Corredor y Londoño a Antanas Mockus.

¹⁸ (E) Carmenza Saldías.

¹⁹ (E) Ángela Ma. Robledo y María Teresa Garcés.

2. *La revolución educativa de las mujeres*

Entre las causas que explican el ascenso de las mujeres a los cargos de mayor decisión, algunas directoras consideran que la más importante es la ‘revolución educativa’. En la actualidad, en Colombia, las mujeres presentan altos niveles de formación y capacitación. Existe una amplia oferta de mujeres ejecutivas de gran calidad profesional y reconocidos méritos académicos y laborales. Ellas están en la vanguardia²⁰. En Bogotá, además, las mujeres, en promedio, tienen mayor escolaridad que los hombres²¹, “cumplen más los requisitos de formación, han estudiado más y han tenido mejores resultados académicos”²². Como se constató, al tener en cuenta sus calidades educativas y laborales, los alcaldes han seleccionado a buena parte de las mejores.

La ciudad campo fértil para las mujeres

La presencia de las mujeres en el gobierno distrital también se explica porque ellas empezaron a sentir más cerca los temas urbanos²³. En tanto que la ciudad “es cotidiana, doméstica y concreta”, es decir, remite al mundo de la casa, la cosmogonía femenina se identifica con la ciudad. Las ciudades se “vuelven campo fértil para las mujeres”²⁴, de allí su interés y mayor disposición para trabajar en la ciudad, mientras que los hombres, por el contrario, prefieren los temas del poder nacional. Según Carmenza Saldías, la humanidad necesita ciudades–matrias que acojan y brinden bienestar y seguridad frente al fracaso y desencanto de los estados-nación-patrias, propias del mundo masculino.

[40]

La visión y la praxis femenina, en medio de la crisis y la escasez, incorpora a la política pública y al gobierno la “consideración de lo básico, porque las mujeres saben que lo primero que hay que hacer es garantizar la platica para lo indispensable”²⁵. Este saber fue evidente en el manejo exitoso de las finanzas de la ciudad que hizo Carmenza Saldías al frente de la Secretaria de Hacienda durante el primer mandato de Antanas Mockus. Parecería que al administrar ‘la ciudad como una gran casa’, las mujeres emergen como excelentes administradoras públicas en los espacios locales.

Según Enrique Peñalosa, otra posible explicación de la mayor presencia femenina en la administración pública en Bogotá, está por el lado de que las mujeres, a diferencia de los hombres, tienden a estudiar y a trabajar más en los temas y sectores que les gusta, así ello les implique devengar salarios más bajos. Por el contrario, los hombres, al ser los responsables del sustento del hogar, trabajan en lo que sea, siempre y cuando obtengan salarios más altos²⁶. Esta circunstancia, según el ex alcalde, hace posible vincular a la administración pública mujeres ‘hiperespecializadas’. Agrega, además, que para el gobierno de la ciudad se requieren muchas de las carreras que suelen estudiar las mujeres, por ejemplo el trabajo social. Para el burgomaestre las mujeres tienen más libertad para escoger sus campos de acción profesional y laboral. No obstante, desde un enfoque de género no se trata

²⁰ (E) Idem, Ma. Eugenia Avendaño y Alicia Eugenia Silva.

²¹ En 2003 el nivel educativo promedio de “los empleados del gobierno es de 14.56 años. [...] El promedio de la ciudad es de 11.37 años. Los criterios de selección en el sector público son mayores que en el privado [...] El nivel educativo de las mujeres (11.83 años) es más alto que el de los hombres (10.99 años) [...] Y en el sector público 14.9 años para las mujeres y 14.2 para los hombres”, p. 15 y 16. BONILLA Edna, *La planta de personal del Distrito. Perspectiva económica y fiscal*, Bogotá, Centro de Investigaciones para el Desarrollo – Universidad Nacional de Colombia, p. 49, 2006.

²² (E) Astrid Martínez.

²³ (E) Ma. Eugenia Avendaño.

²⁴ (E) Carmenza Saldías.

²⁵ Idem.

²⁶ (E) Enrique Peñalosa. En esta línea de argumentación, las mujeres no estarían tan preocupadas por el estatus como los hombres; por el contrario, para los hombres “cumplir bien el papel de ‘proveedor’ los presiona al éxito y este se muestra mediante símbolos de estatus, teniendo cargos de prestigio y bien remunerados” (Todaro, 2002: 83 - 84).

necesariamente de la mayor libertad de las mujeres sino de la segregación y segmentación sexual de la educación y del mercado de trabajo.

En suma, es probable que por la valoración que le dan a la vida cotidiana y por el símil que establecen entre la casa y la ciudad, las mujeres elijan trabajar en los espacios más acotados, cercanos y familiares, propios de los ámbitos urbanos y de lo local. Pero esto mismo también puede ser expresión de otra forma de discriminación al marcar de nuevo jerarquías y esferas diferenciadas por sexo que, a su vez, se traducen en salarios más bajos, menor reconocimiento y valoración del trabajo femenino y menor acceso a la política y al poder, es decir, la ciudad puede convertirse en otro techo de cristal.

La influencia del feminismo como un hecho político.

Aunque se reconozca menos o con reticencias, el acceso de las mujeres a los cargos de mayor decisión también se explica como una consecuencia histórica de las luchas de las mujeres. Para una de las directoras²⁷, el movimiento feminista es un hecho político mundial, reconocido por los organismos internacionales y por los gobiernos. En efecto, las necesidades y demandas de las mujeres se han globalizado y han llegado a las agendas públicas. La Ley de Cuotas es un ejemplo de la adopción de estas políticas en la región. En Bogotá el incremento de la presencia femenina en los cargos públicos se llevó a cabo cinco años antes de la existencia de la ley. Además, la alta participación de las mujeres (entre 42% y 61%) evidencia que los alcaldes no se han limitado a cumplir la ley de cuotas como un requisito formal. En este punto, Colombia es un caso atípico en el contexto regional y aún si se lo compara con los países desarrollados²⁸.

3. “Las mujeres dan todo y más”

Las mujeres “dan todo y más”²⁹ no solo cuando se trata de su entorno más cercano, su familia y sus hogares; así mismo, es reconocida su enorme capacidad de dar en el momento que asumen compromisos y responsabilidades en la esfera pública. Para la mayoría de las directoras entrevistadas, el acceso de las mujeres a los cargos de mayor decisión se explica, en gran medida, por una serie de características asociadas con su personalidad y la forma como asumen su trabajo. Según su experiencia particular pero reiterada, las mujeres suelen ser más responsables, dedicadas y comprometidas con las tareas que emprenden; son perfeccionistas y efectivas, y como están acostumbradas a manejar muchas funciones de manera simultánea, son bastante eficientes y productivas³⁰. Tienen una disposición muy grande para el servicio³¹ o, en otras palabras, se entregan de lleno y adquieren un compromiso muy especial³².

²⁷ (E) Ángela Ma. Robledo.

²⁸ Estudios realizados constatan que las mujeres representan cerca del 5% de los cargos directivos en la mayoría de países occidentales. En el mundo se calcula que conforman el 16.5% del total de directivos. Así en Europa Occidental con 24%; América Latina con 22% y Asia y Pacífico con 13%. Hoffart, citada en: HELLER Lidia, “Mujeres líderes en Argentina”, en Silvia, Maxfield, María Consuelo, Cárdenas, y Lidia, Heller, *Mujeres y vida corporativa en Latinoamérica. Retos y dilemas*, Bogotá: Universidad de los Andes, pp. 31- 63, 2008. Según Zabludovsky en México las mujeres tienen más opción de ocupar cargos directivos en el sector público ocupando el 21% de los cargos, mientras que en el sector privado alcanzan el 14%. ZABLUDOVSKY Gina, “Las políticas de diversidad y las mujeres en cargos de dirección de las grandes compañías privadas en México”, en Gina, Zabludovsky, (Coord.), *Mujeres en cargos de dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, México: Ed. UNAM y Porrúa, pp. 93- 128, 2002.

²⁹ (E) Martha Yolanda Nieto.

³⁰ (E) Ma. Isabel Patiño y Diana Margarita Beltrán.

³¹ (E) Margarita Peña.

³² En este tipo de características del liderazgo femenino coinciden otros estudios. Así hombres ejecutivos “reconocen que las mujeres parecen más luchadoras, responsables, ordenadas, estructuradas, persistentes y no siempre ‘les dan mérito’ por lo que hacen”. MARQUEZ, Patricia y LEJTER, Nelly, “La fusión de Hera y Atenea: tribulaciones y triunfos de la mujer ejecutiva en Venezuela”, en Gina, Zabludovsky, (Coord.), Ob. Cit. p. 39.

Las mujeres en general “no tienen agenda propia, no son tan ambiciosas, no tienen contraticos o cosas por ahí raras y corruptas, y en general inspiran más confianza”³³. Se considera que las mujeres son más honestas, transparentes, leales, y menos corruptas. La responsabilidad sería el adjetivo que más las identifica, que más las define en su condición de directoras de las entidades más importantes de la ciudad.

Nunca me han dado nada por ser mujer, acepté el cargo como ciudadana

No hay una razón determinante que explique la alta presencia femenina en los cargos de mayor decisión en Bogotá, más bien, se trata de una confluencia de hechos afortunados, que sin embargo, tampoco son producto de la suerte. Recapitulando, tenemos entonces cuatro alcaldes que representan la nueva cultura política, elegidos sin el apoyo del bipartidismo, algunos con una fuerte relación con el mundo académico y considerados, por las directoras, como hombres liberales, librepensadores sin prejuicios sexistas ni sesgos de género a la hora de nombrarlas como integrantes de sus equipos de gobierno. Por su parte, la revolución educativa y la lucha pacífica del movimiento feminista han abierto a las mujeres múltiples posibilidades de realización en la esfera pública. Hoy en día no sólo presentan altas calificaciones y excelentes competencias, sino que también se consideran más idóneas por su responsabilidad y consagración laboral.

[42]

En este punto, casi todas las directoras, y de manera fehaciente, resaltan que han ocupado los cargos de mayor decisión en Bogotá, así como los que han obtenido en el curso de sus carreras, en primera instancia por sus méritos, logros y capacidades. Algunas afirman, con gran énfasis, que no se han ganado nada por ser mujeres³⁴ y además están seguras que los alcaldes no las seleccionaron en función de su sexo. Para otras sería una afrenta que las nombraran en un cargo, no por ser ellas mismas sino por ser mujeres. Cuestionan medidas como la ley de cuotas y el nombramiento de las 20 alcaldesas locales ocurrido durante la administración de Luis E. Garzón. Para otras directoras, por el contrario, este fue un ejemplo del reconocimiento de las mujeres y del desarrollo de la política de mujer y géneros de este alcalde³⁵. Esta acción buscó romper paradigmas machistas en la ciudad y empoderar a las mujeres³⁶.

Ahora bien, consideramos que el problema de fondo no es si las mujeres han sido nombradas por su sexo; el asunto es que en función de su sexo no habían sido nombradas y hasta hace muy poco eran excluidas de la esfera pública. Esto, al parecer, no obstante todas las evidencias, sigue por fuera de la conciencia de la minoría de mujeres que han contado con todos los privilegios. Habría que decir que la ley de cuotas no propone que en los cargos se designe a las mujeres sólo por ser mujeres, esta es una lectura simplista de su verdadero alcance e intencionalidad. Como acción afirmativa busca que las mujeres no sean discriminadas por su sexo y que, por tanto, las mejores y las más calificadas accedan a los espacios de decisión.

En nuestra cultura la diferencia sexual aún no es un hecho neutro para ejercer la ciudadanía; el debate en torno a si ser mujer debe contar o no para ejercer un derecho ciudadano, en este caso para asumir un cargo de alto nivel, puede tener dos interpretaciones. De una parte, hacer abstracción del hecho de ser mujeres implica de alguna manera, como señala Dahlerup, una negación subjetiva de la pertenencia ‘al grupo de las mujeres’, y por ende, de la discriminación de la cual son objeto. Los

³³ (E) Astrid Martínez.

³⁴ (E) Patricia González.

³⁵ (E) Marta Sen y Patricia González.

³⁶ (E) Ma. Consuelo del Río.

logros y los méritos se ven como fruto de un trabajo individual porque han sido las mejores y si la mayoría de mujeres no llegan es entonces porque tienen ‘deficiencias individuales’³⁷.

De otro lado, si seguimos la tesis según la cual “en el dominio de lo político y por lo que toca a la ciudadanía, la diferencia sexual no debe ser una distinción pertinente” (Mouffe,1993:14) se concluye que el hecho de ser mujer no debería ser un criterio para designar a las mujeres en los cargos de decisión. Tampoco, claro esta, debería ser un criterio de exclusión. En este sentido, se está en contra de la inclusión de las mujeres como mujeres a riesgo de caer en posturas esencialistas. El problema de este planteamiento con el cual, en principio, podemos estar de acuerdo, es que la diferencia sexual, no es para nada un factor irrelevante para las mujeres. La visión radical y plural de la democracia y de la ciudadanía en la concepción de Mouffe, que implica el reconocimiento de las múltiples ‘posiciones de sujeto’ y en la cual ninguna diferencia debería ser pertinente, aunque sugestiva y deseable, se encuentra todavía en el terreno, no inalcanzable, de las utopías.

De las diferentes formas de pensar el género: resistencias y obstáculos

Poco menos de la mitad de las directoras entrevistadas (48.5%) consideró que los asuntos de mujer y género fueron cuestiones relevantes en las agendas globales de gobierno. Sin embargo, al preguntarles si estos asuntos fueron relevantes en las agendas de las entidades que dirigieron, 74% (19 de 27) respondió que no, mientras 26% (7 de 27) consideró que si habían sido importantes en su entidad.

Aunque las mujeres llevan más de diez años gobernando en Bogotá, muy pocas se apersonaron de los asuntos de las mujeres y los pusieron en las agendas de gobierno. Como es sabido, el aumento cuantitativo y la condición biológica de pertenecer al sexo femenino no garantizan que un grupo históricamente excluido del poder se convierta en ‘masa crítica’³⁸. No obstante, sin el incremento en las cifras de participación en las instancias de mayor decisión el cambio en las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, es aún más remoto.

[43]

Tendríamos que preguntarnos: ¿Por qué las directoras no se interesan y no promueven los asuntos de las mujeres? ¿Por qué no representan sus intereses? ¿Qué sucedió con los asuntos de mujer y género en las agendas de gobierno? ¿Qué cambió para las mujeres bogotanas? ¿Por qué la alta presencia femenina en los cargos de mayor decisión en Bogotá no dio paso a la consolidación de una fuerza activa y deliberante en favor de los intereses de las mujeres desde una perspectiva de género?

Al indagar con las directoras qué pasó con los asuntos de género en la agenda pública global y en las agendas de las entidades que lideraron, encontramos los siguientes grupos: las que consideran que los asuntos de mujer y género no son temas de su interés y/o no están de acuerdo con este tipo de reivindicación. Un segundo grupo, es el de las que manifiestan desinterés o indiferencia pero que demandan argumentos, cifras e indicadores para poder actuar, no desde la sola militancia sino desde la razón técnica que le da soporte a las decisiones y al diseño de las políticas públicas. El tercer grupo, lo forman las que han recibido influencias, porque trabajaron o militaron alguna vez en su vida con temas afines, o porque en su experiencia, en otros países o en Colombia, vivieron de cerca la efervescencia del movimiento feminista y por tanto, apoyaron sin liderar las acciones de sus compañeras de gabinete. Por último, están las tres feministas,³⁹ de la segunda administración

³⁷ DAHLERUP, Ob. Cit. pp. 168 -169.

³⁸ Implica un cambio cualitativo en las relaciones de poder que permite a la minoría mejorar su propia situación y la del grupo a la que pertenece. DAHLERUP, Ob. Cit.

³⁹ Ellas fueron: Angela María Robledo, Carmenza Saldías e Isabel Londoño.

de Antanas Mockus que con su trabajo vehemente y militante, llevaron a la agenda pública los asuntos de mujer y género.

El rechazo, las resistencias e indiferencia, de la mayoría de las directoras, por los asuntos de las mujeres en razón de sus atributos de género, y en consecuencia, la poca o ninguna prioridad que estos asuntos tuvieron en las agendas de las entidades, se explican en razón de tres tipos de factores: 1. De orden cultural, 2. Su concepción de la política social y 3. La forma como se movilizó el discurso feminista dentro de los gabinetes de gobierno.

“Ese tema no lo hemos podido apropiar”

Dentro de las causas de orden cultural el machismo se ha ‘naturalizado’ en la cultura y la cultura lo trasmite de generación en generación como algo natural. Está presente en las resistencias propias y ajenas de las funcionarias, tanto en las que reconocen su falta de sensibilidad, su distancia y sus dificultades para entender y asimilar el género como una dimensión que estructura las identidades femenina y masculina y que ordena las relaciones sociales, como en las actitudes de sus pares hombres y mujeres y las de sus subalternos/as.

No son pocas las directoras que manifiestan su extrañeza y dificultad para asumir, o por lo menos entender, la relevancia de los asuntos de mujer y género en la agenda pública; esa ‘dureza’ la explican porque no se han sentido discriminadas por ser mujeres. Parecería que frente a los dobles y triples roles que asumen no hay mucho por hacer, por el contrario, son prueba de la capacidad de adaptación y de la eficiencia femenina y hacen parte de su cotidianidad.

[44]

La negación de la discriminación también se explica por su condición de clase y por su edad. Casi todas las directoras entrevistadas provienen de los estratos altos y medios, han tenido múltiples oportunidades y privilegios. Las más jóvenes encontraron los caminos llanos, no tuvieron que abrir trochas, se sienten lejanas de las luchas feministas porque se han educado en un mundo en el que, según ellas, los hombres y las mujeres ‘son iguales’. A partir de vivencias individuales se cae en la ultra generalización: sí como mujer no he sido objeto de rechazo y exclusión asumo que ninguna mujer es discriminada, tal postura explica en parte la ausencia de una masa crítica y la dificultad para que se consolide. Sería igualmente erróneo que la ultra generalización opere en el sentido inverso: como he sido objeto de discriminación todas las mujeres son discriminadas.

La cultura machista, y esto lo sabemos, no respeta ideologías, se pasea en el amplio espectro de valores y concepciones políticas. Para Carmenza Saldías, aunque la ciudad siente que el gobierno le ha dado un lugar a los asuntos de mujer y género, ello:

No significa que toda la administración esté comprometida; ésta tiene un sesgo social - bacano y la social- bacanería es machista, la izquierda ha sido tradicionalmente machista, no podemos pedir que cambien de un día para otro, y uno no tiene que creer en que se regeneren los machistas-leninistas, esos se quedaron así para el resto de la vida.

Las múltiples y variadas manifestaciones del machismo cristalizan en múltiples prejuicios que obstruyen el camino hacia la equidad de género.

¿Quiénes son los sujetos de las políticas sociales?

Durante décadas las políticas sociales tuvieron un enfoque universalista y su principal preocupación, se orientó a disminuir la pobreza. En la región, en los años noventa, junto con la implantación de las reformas neoliberales, se dio paso al enfoque poblacional, a las políticas de reconocimiento y a la focalización, cuyo principio de acción es brindar atención a los más pobres entre los pobres, a los más vulnerables y desfavorecidos.

No son pocas las directoras que opinan que las políticas deben centrar toda su atención en dar respuesta a la pobreza y que, en ese sentido, dirigir la mirada hacia las mujeres es desviarse del problema fundamental. En este punto olvidan, que la pobreza no siempre es la causa de la inequidad de género y que, además, ésta tiene un impacto diferencial en función del sexo, la edad y la etnia, entre otros factores asociados. Para otro grupo, las políticas no deben hacer distinciones puesto que se trata de mejorar las condiciones de vida para todos por igual, sin necesidad de recurrir a acciones afirmativas. Para algunas, las mujeres por ser mujeres no constituyen un grupo en condiciones de mayor vulnerabilidad, por tanto, cuestionan el trato preferencial que se les brinda en las políticas públicas.

Un pequeño grupo de directoras consideró que por encima de mujer y género están la familia, la infancia y los jóvenes. En su momento el debate en torno a sí políticas para la familia y la infancia o políticas para las mujeres, generó polémica y críticas de las funcionarias feministas y de los grupos de mujeres porque consideran que es volver a caer en posturas familísticas⁴⁰ que subordinan los intereses de las mujeres y niegan la función de la familia como un espacio de reproducción de desigualdades⁴¹.

[45]

Frente a la complejidad de problemas urgentes y prioritarios como la pobreza, las rígidas lógicas sectoriales, el apremio por dar resultados y las resistencias y prejuicios, los asuntos de mujer y género quedan relegados porque, además, en el día a día de las directoras y de las políticas públicas no hay tiempo, no hay recursos, no hay información, ni conocimiento, y por supuesto, en la mayoría de ellas tampoco hay conciencia ni interés sobre estos temas.

Detrás de estos razonamientos se hace evidente una lógica de oposiciones que linda casi con el antagonismo, como si todo el tiempo se tratara de intereses que no se pueden conciliar.

¿La letra con... qué entra?: discurso feminista y lenguaje incluyente

Las feministas que integraron el gabinete de gobierno del segundo mandato de Antanas Mockus fueron decisivas para que los asuntos de género llegaran a la agenda pública. Sin ellas el tema no habría quedado como una de las políticas generales del Plan de Desarrollo *Bogotá para vivir todos*

⁴⁰ El familismo como tipo ideal considera que el modelo a seguir es la familia nuclear conformada por padre, madres e hijos/as. De acuerdo con la teoría funcionalista, dentro de la familia los hombres cumplen roles instrumentales y las mujeres roles expresivos. El familismo naturaliza las funciones reproductivas femeninas y establece una separación tajante entre vida privada y espacio público. Esta visión de la familia niega el conflicto y las relaciones de poder que se dan entre sus integrantes. LEON Magdalena, “La familia nuclear: origen de las entidades hegemónicas, masculinas y femeninas”, en Luz Gabriela, Arango, Magdalena León, y Mara Viveros, (comp), *Género e identidad. Ensayos sobre lo femenino y lo masculino*, Bogotá: Tercer Mundo Editores, Uniandes, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, pp. 169 – 191, 1995.

⁴¹ Las tensiones frente a las agendas y la formulación de las políticas sociales y de mujer y géneros se desarrollan con mayor amplitud en FUENTES Lya Yaneth, (2007) “Las políticas públicas de mujer y género en Bogotá: aciertos y tensiones”, en *Revista Colombiana de Sociología. IX Congreso Nacional de Sociología*, No. 28, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, pp.181-198.

del mismo lado. Así mismo, la elección de Luis E. Garzón, candidato de izquierda que contó con el apoyo del movimiento de mujeres, abrió una ‘oportunidad de elección’⁴² fundamental para que las demandas feministas arribaran con mayor fuerza y legitimidad a la agenda pública.

Ahora bien, una de las razones que explican la resistencia de las directoras frente a los asuntos de género y su inclusión en las agendas institucionales, fue la forma como se introdujo el tema dentro de los gabinetes de gobierno. Antes de examinar las razones de las directoras hay que decir que el feminismo como interpretación del mundo y como guía para la acción, cuestiona profundamente los modelos de masculinidad y feminidad que soportan las estructuras y las relaciones sociales. Su contenido transgresor y su intención de cambio provocan resistencias y rupturas porque no solo confronta los valores de la sociedad en su conjunto, sino que implica el cuestionamiento y transformación de los valores, creencias y comportamientos, de hombres y mujeres, lo que exige una mirada introspectiva y crítica de su propia identidad.

¿Cómo se movilizó el discurso de género en los equipos de gobiernos? Para buena parte de las directoras la entrada del discurso feminista no ‘convocó ni invitó a la reflexión’. Se les impuso un discurso ‘sin contenido’, que se volvió ‘hostigante’ y ‘cansón’. No se logró que las directoras entendieran que se trataba de un asunto serio porque la actitud fue ‘agresiva, descalificadora y regañona’ lo que produjo rechazo y resistencia, o en el mejor de los casos una posición indiferente, como quien dice este asunto no es con nosotras.

[46]

La actitud ‘predicadora’ y el discurso ‘mamerto’, ‘ortodoxo’, ‘reivindicativo’, ‘convencional’ y ‘fundamentalista’, provocaron bastante molestia entre las directoras. Infortunadamente con estos calificativos se identificó no solo a las funcionarias feministas, sino a los asuntos de género que ellas lideraban. Hubo quién reflejó la ‘cara amable del género’ pero, en general hay consenso en que la actitud asumida por las feministas no fue el mejor camino y que la manera de introducir el tema debió haber sido otra.

Lo más irritante, lo que causó más exasperación, fue la exigencia del uso de un lenguaje incluyente sin dar mayores explicaciones ni argumentos, sin un proceso previo de persuasión y convencimiento. Como señaló una de las directoras ‘usted no puede llegar a un gabinete y cambiarle el lenguaje en dos días’.

El lenguaje es el sistema de signos más importante para la comunicación de los seres humanos, por tanto, “es esencial para cualquier comprensión de la realidad de la vida cotidiana”⁴³. Como sistema de signos el lenguaje homogeneiza y establece pautas preestablecidas que ordenan, estructuran y dan sentido a la vida cotidiana que los individuos comparten entre sí. Precisamente, el uso habitualizado del lenguaje omnipresente masculino, con pretensiones de ‘universalidad’, es una muestra de homogeneización y ordenamiento social a través del lenguaje, introyectado de tal forma en los esquemas mentales de las mujeres, que hace parte de nuestra subjetividad.

⁴² Las “oportunidades de elección” son coyunturas favorables para que un asunto o problema, entre otros tantos, sea considerado como prioritario en la agenda pública. Las elecciones, los cambios de gobierno, la conformación de las agendas gubernamentales, la composición del Congreso, el cambio de funcionarios/as en cargos decisivos, las crisis y las catástrofes crean oportunidades de elección. ELDER D., Charles y COBB, W. Roger. (1996), “Formación de la agenda el caso de las políticas de los ancianos”, en Luis Aguilar Villanueva (comp.) *Problemas públicos y agendas de gobierno*, México: Porrúa. Tomo 3, p.98.

⁴³ BERGER Peter y LUCKMANN Thomas, *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires: Amorrortu editores, 1ª Edición, 18ª reimp, p. 53, 2003.

No es de extrañar entonces que, como señalan las directoras, la imposición de un día para otro de un lenguaje incluyente y a la vez diferenciador, esto es, que rompe la homogeneidad al nombrar a las mujeres, haya tenido un impacto violento, no sólo por la forma como se llevó a cabo sino porque en sí mismo obliga a salirse del lenguaje cotidiano, romper la habituación y la tipificación dada por una experiencia subjetiva de negación o integración en la cual las mujeres no se nombran, de allí la complejidad y la dificultad del uso de un lenguaje incluyente.

Presionar y exigir, con frecuencia de manera beligerante, por el uso de un lenguaje incluyente, generó la resistencia de algunas directoras quienes, con terquedad, se negaron a ceder a la imposición. Muchas se sintieron incomodas y poco auténticas afectando su lenguaje; otras, para limar asperezas y tensiones, terminaron ‘dando gusto’. No faltó quienes accedieran en contra de su voluntad, por obligación, por no aparecer políticamente incorrectas o porque, poco a poco, se fueron acostumbrando a una forma de nombrar que hace visible y resignifica lo femenino. Eso sí, no muy convencidas y sin entender las razones que sustentan el cambio de un lenguaje omnipresente masculino en el que se sienten incluidas. Para otras, el lenguaje incluyente se convirtió en un asunto anecdótico, divertido y folclórico que pasó sin mayor trascendencia, o se limitó a lo formal.

Hay que aceptar que la asimilación del uso de un lenguaje incluyente es un proceso complejo y difícil, que no depende sólo de la voluntad o de sí se tiene o no conciencia de género. No obstante, aunque el proceso no ha sido nada fácil, las ‘reglas de la tribu’, en este caso del orden dado por el lenguaje, han comenzado a cambiar. El avance se nota en la adopción del lenguaje incluyente en algunos de los documentos de política (planes de desarrollo y acuerdos) más importantes de la ciudad. Como creación de los seres humanos el “lenguaje es capaz de trascender por completo la realidad de la vida cotidiana”⁴⁴, es capaz de transformarse y, según los autores, puede ‘hacer más real’, en este caso, la subjetividad de las mujeres, no sólo para sus interlocutores, sino sobre todo para sí mismas.

[47]

Algunas directoras hacen objeciones a la entrada abrupta, sin ninguna introducción, en el tema; son vehementes al señalar que fallaron las estrategias pedagógicas para facilitar la argumentación y la comunicación. Es probable que una actitud más argumentativa y serena de parte de las feministas con sus coequiperas/os hubiera creado un clima distinto para los asuntos de género, quizá se habría ganado a más directoras como aliadas y cómplices; sin embargo, como ya se explicó, el discurso feminista siempre tendrá detractores y contradictores, cuando no enemigos y enemigas acérrimos/as.

El rechazo, la resistencia y el malestar generalizados tienen que ver con los contenidos de un discurso que aparece extraño y lejano, y hasta pasado de moda y fuera de lugar, pero sobre todo refleja la molestia con un estilo de personalidad, con un exceso de protagonismo y una forma violenta de ejercer el liderazgo que, en algunos casos, chocó con temperamentos similares. No olvidemos que se trata de mujeres muy fuertes, aguerridas, perfeccionistas, obsesivas e ‘intensas’, para usar uno de los vocablos del momento.

No obstante, el rechazo frente a la manera como se introdujeron los asuntos de género en los gabinetes de gobierno, es notable y no puede pasar desapercibido. Coinciden en él las directoras de más edad con las más jóvenes; las que integraron los equipos de Peñalosa, Mockus y Garzón y casi todas las que tienden a ser más racionales, ecuanímenes y mesuradas. También identifica a las que reconocen y validan las luchas y logros del movimiento feminista y las organizaciones de mujeres, a las que tuvieron algún contacto o cercanía con el feminismo, y a las que apoyaron y acompañaron a sus colegas feministas en el desarrollo de las políticas y acciones.

⁴⁴ Ídem, p. 56.

Descalificar, ignorar o tomar a la ligera las diversas críticas de las directoras a la forma como se introdujo el discurso de género en los gabinetes, sería quizá el camino más sencillo, pero no el más esclarecedor si en verdad las feministas deseamos salir del reducido círculo de mujeres convencidas. En este punto, así como solemos tener una actitud de sospecha frente al discurso del otro/a, que en este caso implica descubrir los prejuicios que también alimentan los reclamos de las directoras, se requiere de igual modo una actitud crítica y de sospecha frente al propio discurso feminista y su modo de actuar.

Desde la otra orilla, es decir, desde el punto de vista de las directoras feministas, había un fuerte rechazo y resistencia por los asuntos de género entre sus compañeras de gabinete. La directora más militante y provocadora acepta que la entrada del tema fue violenta y, con tono enfático, cuestiona a las colegas que niegan la discriminación femenina, como ‘sí las mujeres ricas no vivieran ningún tipo de discriminación’, y agrega ‘el problema es que el feminismo duele, si yo a ti te creo conciencia de género te creo la posibilidad de ver las cosas que te producen dolor’.

La mirada de género implica conflicto y confrontación, cuestiona las relaciones que tenemos con los seres más cercanos, se inmiscuye en el ámbito personal y privado, pero sobre todo, obliga a derrumbar el muro interior que todas y todos construimos, y al hacerlo, de paso, erosiona seguridades y certezas, lo que sin duda ocasiona dolor.

En suma, la cultura machista y la ‘ilusión de simetría’ entre hombres y mujeres, “las resistencias que no se descubren como resistencias, más que las resistencias explícitas”⁴⁵; las concepciones dicotómicas y fracturadas frente a la política social y el discurso poco persuasivo de las feministas, explican en gran medida las dificultades de los asuntos de mujer y género en las agendas públicas. Por último, es urgente investigar con rigor los retos del uso del lenguaje incluyente, así como el desarrollo de estrategias que dejen atrás aquello de que ‘la letra con sangre entra’.

[48]

Los asuntos que llegaron a las agendas públicas

Por más que las feministas se conviertan en la piedra en el zapato su presencia, en los espacios de decisión, es imprescindible para que los asuntos de mujer y género se desplieguen en las agendas públicas. El camino abierto por las pocas feministas que ocuparon altos cargos tiene un valor fundamental. Así desde una perspectiva gradualista y reformista de las políticas públicas, los avances son muy importantes. Es más, sus logros tienen especial relevancia dada su posición minoritaria y hasta cierto punto marginal⁴⁶.

Los asuntos de las mujeres, desde una perspectiva de género, llegaron por primera vez a la agenda pública durante el segundo mandato de Antanas Mockus (2001 – 2003). Esta administración sentó los primeros ladrillos para construir la política pública de mujer y géneros y el primer Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género de la ciudad, durante la administración de Luis Eduardo Garzón (2004 – 2008).

El uso de un lenguaje incluyente, la participación femenina en los equipos de gobierno y en las instancias locales, la violencia intrafamiliar (comisarías de familia) y la noche de las mujeres, han sido, según las directoras, algunos de los asuntos más relevantes en las agendas públicas.

⁴⁵ (E) Juanita Barreto.

⁴⁶ En la formulación de políticas los grupos de mujeres organizados han tenido una incidencia importante en los procesos de consulta y en las mesas de trabajo creadas para promover la participación, tanto en el ámbito distrital como local. De igual modo, muchas mujeres del movimiento feminista ocuparon cargos en la administración de Luis E. Garzón.

Para otro grupo de funcionarias, la creación de la Oficina Asesora de Mujer y Géneros demostró el compromiso y voluntad política de la administración de Luis E. Garzón con los asuntos de género. En la dirección de la Oficina el burgomaestre nombró a la persona designada por el movimiento de mujeres que lo apoyó en la campaña electoral. Así, Juanita Barreto, académica feminista, del Grupo Mujer y Sociedad de la Universidad Nacional, fue la persona responsable de liderar, en calidad de asesora, las políticas de mujer y género en la ciudad.

También hicieron referencia a la producción de estadísticas por sexo, el énfasis en mejorar las necesidades básicas insatisfechas, a la atención y preferencia por las mujeres jefas de hogar y a la creación de las Casas de Igualdad de Oportunidades.

El fomento de la participación femenina en las instancias locales se empezó a promover en la Secretaría de Gobierno y en Acción Comunal en el segundo mandato de Antanas Mockus y se convirtió en asunto prioritario en el marco de la política de Mujer y Géneros de la administración de Luis Eduardo Garzón.

En la Secretaría de Gobierno se exigió que en las ternas para la elección de los alcaldes locales se incluyera por lo menos a una mujer y se promovió la participación femenina en los Consejos Locales de Planeación. Una medida bastante controvertida fue el nombramiento de las 20 alcaldesas locales en el 2006. También se buscó incrementar la proporción de mujeres en los cargos directivos de las Juntas de Acción Comunal a través de procesos de formación y empoderamiento de las mujeres dignatarias.

Estas acciones afirmativas producen cambios institucionales y en los procedimientos, así por ejemplo, la inclusión de mujeres en las ternas y la elección de las 20 alcaldesas, implicó un cambio en las reglas de juego del poder político local. Estas acciones también desencadenaron cambios en la representación, por lo menos cuantitativa, de las mujeres en las alcaldías locales, en los Consejos Locales de Planeación y en las Juntas de Acción Comunal.

[49]

De otra parte, de acuerdo con las competencias, programas y proyectos específicos de las entidades distritales, en sus respectivas agendas se llevaron a cabo acciones dirigidas a atender la violencia sexual, a las trabajadoras sexuales, a las mujeres gestantes y lactantes y a las jefas de hogar. Se han adelantado campañas de prevención del cáncer uterino y procesos de formación ocupacional para la generación de ingresos. La conmemoración del Día Internacional de la Mujer ha sido un evento en torno al cual se han movilizado algunas entidades. Especial recordación tuvo La Noche de las Mujeres realizada precisamente para conmemorar el 8 de marzo y cuyo sentido buscó reflexionar sobre las altas tasas de muertes y violencia masculina, sobre los roles de ambos sexos en un viernes por la noche y el uso de la casa y la ciudad.

En el Instituto Distrital de Cultura y Turismo -IDCT-, bajo la dirección de Rocío Londoño, el tema de la tolerancia y el respeto por la población no heterosexual llegó a la agenda institucional con el llamado ciclo de Cine Rosa. En la administración de Luis Eduardo Garzón, como ya se mencionó, los asuntos relacionados con la diversidad sexual llegaron por primera vez a las agendas globales de gobierno y se formularon políticas específicas para la población LGBT⁴⁷.

⁴⁷ En español la sigla LGBT ha sido adoptada por las organizaciones y activistas que defienden los derechos, el reconocimiento y el respeto de las personas con una orientación sexual diferente a la heterosexual o con identidades de género diversas. LGBT incluye personas lesbianas, gay, bisexuales, transgeneristas, intersexuales, queer, travestis y questioning (que no están seguras de su orientación sexual). COLOMBIA DIVERSA, Situación de los Derechos Humanos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en Colombia, Bogotá: Ed. Colombia Diversa, p.76, 2005.

El examen juicioso de todos los planes de desarrollo ejecutados entre 1992 y 2007 permite inferir que en los últimos 15 años Bogotá ha venido en un proceso gradual pero continuo, no solo de mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, sino de ampliación y reconocimiento de sus derechos y libertades. Aunque las nociones de equidad e inclusión tienen una clara relación con la pobreza, y en este sentido las políticas buscan incluir a los más pobres a través del acceso a los servicios sociales, estas nociones tienen también una dimensión que hace referencia al reconocimiento y respeto de la diversidad y las diferencias que han causado discriminación y exclusión social.

En este período se amplía el espectro de derechos, así como las voces, personas y grupos poblacionales que emergen como sujetos de atención de las políticas públicas. En las tres últimas administraciones (1998 – 2007) se formularon políticas para la infancia, las mujeres, los jóvenes, la familia y las personas adultas mayores. A partir del 2001 se adelantaron procesos de construcción colectiva que implicaron una amplia participación de actores sociales. Además del diseño de las políticas dirigidas a los grupos mencionados, durante la administración de Luis E. Garzón se formularon, por primera vez, políticas integrales para las personas en condiciones de discapacidad, para las poblaciones indígenas y afrodescendientes y para las poblaciones LGBT.

A continuación se presentan los avances y logros de la Política Pública de Mujer y Géneros del alcalde Luis E. Garzón.

La Política Pública de Mujer y Géneros 2004 – 2007⁴⁸

La Política Pública de Mujer y Géneros -PPMG- de Bogotá adopta el enfoque de derechos y busca:

[50]

Avanzar en el reconocimiento, la garantía y la restitución de los derechos humanos de las mujeres [...] aportar y fortalecer la concepción de la democracia en Bogotá y el ejercicio de la ciudadanía de sus habitantes, aspectos centrales para alcanzar la igualdad de oportunidades y la equidad de géneros⁴⁹.

En cumplimiento del Acuerdo 091 de 2003 del Concejo de Bogotá, por primera vez en el Distrito Capital se formuló el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género 2004 - 2016. Como parte de los procesos de institucionalización y transversalización de la PPMG de Bogotá se creó en el 2007 la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, instancia responsable de tales políticas en la Secretaría Distrital de Planeación. En el balance que presentó la administración de la PPMG el Plan de Igualdad de Oportunidades constituye su logro más importante. En el se abordan los siguientes derechos:

- *Derecho a una vida libre de violencias.* Las acciones de mayor impacto buscaron la difusión de la ruta de atención a las víctimas de violencia sexual, la georeferenciación de la oferta institucional y el aumento de la denuncia de todos los tipos de violencia que sufren las mujeres. Se consolidó el Consejo Distrital de Atención Integral a Víctimas de Violencia Intrafamiliar, Violencia y Explotación Sexual. Se iniciaron los proyectos Ciudades Seguras, Políticas Públicas y Violencias contra las Mujeres y Localidades Seguras para Mujeres y Niñas. Especial relevancia se dio a las campañas Localidades Seguras y Alerta roja – Violeta vive, así como el programa Justicia de Género con el

⁴⁸ Esta sección se hace con base en los informes de gestión de la Alcaldía Mayor de Bogotá, *El derecho a la ciudad en la Bogotá Sin Indiferencia* (2007a) y *La Política Social en la Bogotá Sin Indiferencia* (2007b).

⁴⁹ Alcaldía Mayor de Bogotá, 2007b, p. 95.

que se buscó incidir en el mejoramiento de la administración de justicia. Y se crearon cinco nuevas Comisarias de Familia.

- *Derecho a la participación y la representación de las mujeres.* Se destacó el nombramiento de las veinte alcaldesas locales. En esta administración las mujeres tuvieron una participación destacada en los procesos de construcción colectiva de las políticas públicas. La participación implicó el diseño de Agendas Locales y la creación de la Mesa Diversa de Mujeres tanto para la formulación del PIO como para su seguimiento; este fue un espacio de interlocución y concertación entre mujeres de diferentes edades, culturas, etnias, situación socioeconómica, orientación sexual, y en condiciones de desplazamiento o discapacidad. También se destaca el Programa “Ciudadanía activa y gobernanza con equidad de géneros”.
- *Derecho al trabajo digno e ingresos justos.* En este campo de acción se buscó el reconocimiento del trabajo de las mujeres en la ciudad, su acceso a un trabajo en condiciones de igualdad, capacitación y formación laboral y el fortalecimiento de las iniciativas productivas de las mujeres. Especial énfasis se dio a la economía del cuidado.
- *Derecho a una salud plena.* Las acciones en el campo de la salud femenina se orientaron a: prevención del embarazo adolescente, prevención del cáncer uterino, promoción de los derechos sexuales y reproductivos, resignificación de la paternidad y la responsabilidad sexual, disminución de la mortalidad materna y la reglamentación y atención del aborto de acuerdo con las causales estipuladas por la Corte Constitucional.
- *Derecho a una educación con equidad.* En el Plan Sectorial de Educación quedó establecida la transformación del trato diferencial y discriminatorio contra las mujeres en los currículos, las relaciones entre los actores escolares, en la pedagogía y en los Proyectos Educativos Institucionales -PEI-. Se buscó reducir la deserción escolar femenina, en particular la que afecta a las mujeres afrodescendientes, indígenas, raizales y rom y en condiciones de desplazamiento forzado o reinserción.
- *Derecho a una cultura libre de sexismo.* Este derecho buscó fortalecer los Consejos Locales de Cultura con el fin de hacer visible la participación y los aportes de las mujeres a la cultura de la ciudad. Se realizaron campañas audiovisuales para la difusión del PIO.

[51]

En desarrollo del PIO se crearon siete Casas de Igualdad de Oportunidades en algunas de las localidades más pobres y con alta incidencia de violencia contra las mujeres. Entre sus logros vale la pena resaltar los siguientes:

- ✓ Aumento de las denuncias por violencia de género en las Comisariías de Familia.
- ✓ Mayor conocimiento de la población de las rutas de atención institucional de las violencias de género.
- ✓ Mayor sensibilización ciudadana frente a las violencias de género.
- ✓ Ampliación de la participación cualificada de las mujeres de todas las edades, etnias, culturas y demás condiciones en los espacios locales de decisión.
- ✓ Aumento de la participación de las mujeres con discapacidad en asignación de los presupuestos locales. Fortalecimiento de las capacidades de las mujeres para la generación de ingresos y articulación de redes comerciales en condiciones de mayor justicia y equidad⁵⁰.

⁵⁰ Alcaldía Mayor de Bogotá, 2007a, p.199.

Por último, en lo que atañe a la Política Pública de Mujer y Géneros vale la pena destacar que en la evaluación de calidad de las políticas públicas realizada como parte del informe de gestión del Eje Social de la administración de Luis E. Garzón, esta política alcanzó el segundo mejor puntaje correspondiente al 3,85 entre las diez políticas evaluadas. En particular, se consideró el programa con mayor innovación, de interés público y con muy buena formulación, aunque también se consideró como uno de los tres programas de menor estabilidad y menores logros en coordinación⁵¹.

La influencia de la Cooperación Internacional en el Desarrollo de las Acciones

El arribo de los asuntos de mujer y género a las agendas de gobierno en Bogotá, en el siglo XXI, se da como producto de una confluencia de hechos y actores. La elección de los alcaldes (Mockus y Garzón) abre ventanas u ‘oportunidades de elección’. Hasta aquí, hemos examinado el liderazgo de las pocas feministas que conformaron los gabinetes de gobierno, así como los grupos organizados de mujeres, para que estas cuestiones llegaran a los planes de desarrollo de la ciudad y en general a las agendas públicas. Uno de los actores relevantes en el fortalecimiento y puesta en marcha de tales políticas, ha sido la Cooperación Internacional⁵².

La Cooperación Internacional se convierte en aliada estratégica de las políticas de mujer y género, a partir del mandato de Luis E. Garzón que es el momento en el cual ‘todas las estrellas se ponen en línea’⁵³ y las diferentes fuerzas se juntan y hacen posible la voluntad y el compromiso político de esta administración. La Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo -AECI-, UNIFEM y la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional -ACDI- son las tres organizaciones cooperantes que han estado apoyando los procesos de institucionalización, transversalización y ejecución de las políticas públicas de Mujer y Géneros, en el Distrito Capital. De estas agencias es necesario resaltar el papel que ha jugado la cooperación española en el desarrollo de estas políticas desde su inicio.

[52]

El apoyo de la Cooperación Internacional tiene tres dimensiones: política, técnica y financiera⁵⁴. La dimensión política hace referencia a la influencia, que a través de las agencias, pueden tener los gobiernos cooperantes con sus contrapartes. Si en verdad, se quiere incidir es fundamental que se haga desde el más alto nivel del gobierno, es decir con la interlocución directa, y no mediada, entre las máximas autoridades locales y nacionales. La dimensión técnica atañe al intercambio y transferencia de conocimientos y experiencias, o lo que hoy llaman aprendizajes mutuos de ‘buenas prácticas’, entre países y ciudades. Y la dimensión financiera tiene que ver con el apoyo efectivo en términos de los recursos asignados al desarrollo de las acciones, en sus múltiples frentes. Aunque estos tres campos de acción están conectados, no siempre tienen el mismo peso e incidencia.

En este ensayo nos enfocaremos en la influencia de la cooperación española. Desde un comienzo, la AECI ha realizado un acompañamiento político y técnico muy importante, así lo reconocen las tres funcionarias entrevistadas. La agencia apoya procesos existentes en los que sea clara la voluntad política de los gobernantes y sea posible la sostenibilidad de las acciones. En este sentido fortalecen lo que hay, a partir de las demandas que les hacen desde las políticas de mujer y género. En la primera

⁵¹ Ídem, p. 199.

⁵² Este acápite se hace con base en las entrevistas realizadas en el año 2008 a Martha Sánchez y Martha Buriticá de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual y a Mar Humberto de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo -AECI-.

⁵³ (E) Mar Humberto.

⁵⁴ (E) Marta Sánchez Segura y Marta Buriticá.

fase, es decir, en el despegue de la política, el apoyo de la AECE fue muy ‘oportuno y generoso’ porque era necesario equipar y adecuar los espacios desde los cuales iban a operar las políticas.

En Bogotá las líneas estratégicas de acción de la AECE se han orientado hacia las siguientes cuestiones: las violencias contra las mujeres, en el marco del proyecto Ciudades Seguras, este es el tema de mayor prioridad, apoyado junto con Unifem; el fortalecimiento de la institucionalidad que implica desde el aporte de recursos para el equipamiento y adecuación de la Casa Matriz de Igualdad de Oportunidades, la Oficina Asesora y las Casas de Igualdad ubicadas en las localidades, hasta el apoyo de asesorías técnicas para montar las unidades y dependencias. La AECE jugó un papel político y técnico destacado en la creación de la Subsecretaría de Mujer y Géneros y Diversidad Sexual dentro de la Secretaría de Planeación, al influir en los altos niveles de la administración y contratar una asesoría especializada para sustentar el montaje de esta dependencia. Este tipo de acciones y el ‘amadrinamiento’ de las Casas de Igualdad son fundamentales para la institucionalización de las políticas.

Otra de las acciones estratégicas de la cooperación española, ha sido el conocimiento y puesta en común de las experiencias en marcha entre diferentes ciudades de la región y ciudades españolas. Así las responsables de las políticas en Bogotá han podido viajar y conocer de manera directa las políticas de igualdad de otros países y además, se han realizado en Colombia dos seminarios internacionales con estos propósitos: conocer, difundir e intercambiar experiencias. En estos encuentros de las instancias rectoras de las políticas, entre el ir y el venir de las funcionarias, han participado, además de Bogotá, las siguientes ciudades: Quito, Caracas, Rosario, México D. F. Medellín, Cali, Pasto, los departamentos del Valle y Antioquía (Col.), Barcelona y el Ayuntamiento de Fuenlabrada de España⁵⁵.

[53]

La cooperación internacional apoya acciones específicas orientadas al fortalecimiento de las políticas en diferentes ámbitos, entre estas acciones vale la pena señalar la construcción de indicadores con énfasis en el tema de violencias de género, la justicia de género, la introducción y transversalización de los presupuestos sensibles al género, asunto de especial interés de Unifem; el diseño del mapa de georeferenciación de organizaciones y redes de mujeres en Bogotá; el apoyo para el montaje y la formación de los puntos focales institucionales y locales, donde fue importante el apoyo de la cooperación canadiense con la ACIDI.

Es evidente que la cooperación internacional juega un papel fundamental como actor político en la institucionalización y desarrollo de las políticas públicas. No obstante, existen algunas dificultades que se explican, en parte, por las camisas de fuerza que imponen los planes y lineamientos de acción de la cooperación. En general, la cooperación internacional da mayor prioridad al nivel nacional que al ámbito local⁵⁶. Sin embargo, son las políticas locales las que han tenido más éxito, por lo que bien valdría la pena reorientar las prioridades y apoyar aún más los espacios locales.

Aunque en el marco de la cooperación se tiene que cumplir con el principio de ‘alineamiento’ (Declaración de París, 2000 y el Tratado de Roma) y en tal sentido, es claro, que los donantes tienen que alinearse con las políticas y estrategias de desarrollo del país socio⁵⁷, este principio en el caso de Bogotá, no siempre da cuenta de sus demandas y necesidades. Aquí habría que precisar que en

⁵⁵ Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. (2006a), *Políticas públicas de mujer y género en el nivel local en la Región Andina y España. Trueque de saberes y experiencias*, OAPPMG, Bogotá, p. 134 y Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C. *Memorias Segundo Seminario Internacional de Políticas de Igualdad en el Nivel Local, 2007*, OAPPMG, Bogotá, p. 109.

⁵⁶ (E) Martha Sánchez y Marta Buritica.

⁵⁷ AECE, (2008), *Estrategia de igualdad de género de la Cooperación Española en Colombia*, Ed. AECE, Bogotá, p. 39.

realidad este no es tanto un problema de la cooperación como tal, sino de las relaciones existentes, en los países, entre lo nacional y lo local y sus respectivos gobiernos internos.

La camisa de fuerza de la cooperación, como es sabido, también opera en función de los asuntos o problemas que prioriza. Colombia entra dentro de los países que reciben apoyo en razón de la gravedad del conflicto armado y agudización del fenómeno de las múltiples violencias. No en vano, este es también uno de los temas de mayor prioridad para las agencias cooperantes en lo que atañe a las agendas de mujer y género. Sin desconocer la urgencia de dar soluciones a la situación de violencia que sufre el país, sería deseable que la cooperación fuera más flexible y diera paso a otros asuntos igualmente estratégicos, como por ejemplo, la ‘violencia simbólica’ que ejercen los medios masivos de comunicación contra las mujeres, su acceso a las tecnologías de información -TIC- y al conocimiento y a la ciencia, entre otras cuestiones.

Teniendo en cuenta la influencia decisiva de la cooperación, como actor político en la institucionalización y transversalización de los asuntos de mujer y género en las agendas de gobierno, en los momentos de transición y cambio de las administraciones, su apoyo resulta fundamental. Más aún, cuando como en el caso de Bogotá, las políticas de igualdad de género apenas están en su fase inicial.

En este punto, se reconoce que las visitas y la interlocución de las funcionarias de alto nivel del gobierno español con el alcalde de Bogotá, Luis E. Garzón y su gabinete, fueron decisivas durante todo el proceso para el avance y el posicionamiento de tales políticas en la ciudad,⁵⁸ puesto que este tipo de estrategias no sólo ayudan a sensibilizar a las y los funcionarios de mayor jerarquía, empezando por los alcaldes, sino que además compromete su voluntad política de cara a la ciudadanía. Esta no es una responsabilidad exclusiva de la Cooperación, es más, aquí habría que preguntarse por el papel que deben jugar las organizaciones y las redes de mujeres para presionar la continuidad de las políticas cuando hay cambios de gobierno.

[54]

Por último, aunque en Bogotá las mujeres desde hace más de diez años han estado gobernando en la ciudad, es notoria la ausencia de acciones para trabajar con ellas. Tanto las agencias de cooperación como las políticas de mujer y género han dirigido todos sus esfuerzos para fortalecer el liderazgo de las mujeres de base. Y esto hay que hacerlo. En Colombia desde hace dos años se está adelantando la Campaña Más Mujeres Más Política, cuyo objetivo es promover la participación de las mujeres en la política y aumentar los cargos de elección popular y directivos. En esta campaña participan Unifem, la GTZ, la Fundación Friedrich Ebert Stiftung -Fescol- el Instituto Nacional Demócrata y USAID, además de las instancias nacionales. En esta campaña la atención se enfoca hacia las organizaciones de base y hacia las mujeres políticas.

Como se observo, uno de los hallazgos más importantes del estudio del cual damos cuenta en este ensayo, es precisamente la alta presencia femenina en los gabinetes de gobierno. En efecto, Bogotá cuenta con un grupo amplio de mujeres que han estado y están en los espacios de poder. Consideramos necesario, además de estratégico, trabajar con estas mujeres puesto que estas mujeres ya llegaron a los espacios de mayor decisión de la ciudad, ellas están ocupando estos cargos, están allí, pero la mayoría son indiferentes a los asuntos de mujer y género. Proponemos, en consecuencia, volver la mirada hacia ellas y convertirlas en sujetos prioritarios de nuestra acción. Una meta sería hacer de ellas aliadas de los asuntos de mujer y género, por lo menos en coyunturas específicas donde se pongan en juego los intereses de las mujeres.

⁵⁸ En esto coinciden las tres funcionarias entrevistadas: Martha Sánchez, Marta Buritica y Mar Humberto. La Secretaria de Estado de Cooperación y la Secretaria General de Políticas de Igualdad de España ambas visitaron Bogotá y se reunieron con el Alcalde.

Las mujeres que han estado gobernando en Bogotá no son políticas, no se identifican con los partidos tradicionales y se definen como mujeres técnicas. A ellas hay que persuadirlas con argumentos, con datos y con información, es muy probable que en un primer momento con ellas no funcione la capacitación. Dadas sus resistencias y prejuicios, consideramos que el camino más directo es, de igual forma, la interlocución de alto nivel político con los alcaldes y pares de las otras ciudades y países. A ellas hay que llegarles por el camino del alto poder. En este punto tenemos más preguntas que respuestas, más desafíos que certezas, lo cierto es que tenemos que innovar nuestros discursos y estrategias de comunicación. Tenemos que construir y tender los puentes para hacer posible el encuentro con el otro/a diverso y diferente.

¿Se conformó una masa crítica femenina en los gabinetes de gobierno?

Como hemos visto en Bogotá la posibilidad numérica de las mujeres de convertirse en masa crítica dentro de los gabinetes de gobierno, se alcanzó hace más de diez años al superar incluso la paridad en la participación. No obstante, la mayoría de directoras no se identificó con los asuntos de mujer y género, aunque tampoco se opuso a la adopción de tales políticas. Si asumimos que masa crítica es la conformación de una minoría, que oscila entre un 15 y un 30% de mujeres que defienden de manera permanente los intereses de género y los ponen en las agendas públicas entonces, habría que decir que a pesar de la alta participación femenina en los gabinetes, no se conformó una masa crítica.

Ahora bien, sí los avances en la representación femenina y en la formulación de políticas dirigidas al mejoramiento de las mujeres, constituyen una prueba de la presencia de una masa crítica⁵⁹ sin duda, se puede afirmar que las pocas directoras y funcionarias que movilizaron los asuntos de mujer y género en la agenda distrital lograron, en consecuencia, conformar una masa crítica⁶⁰. Es más, en siete años (2001–2007), como se constató en esta investigación, se registran cambios fundamentales en los procedimientos e instituciones, en la representación, en la repercusión y en el discurso⁶¹.

[55]

Además de las diferentes políticas, programas y proyectos a los que hemos hecho referencia, no se pueden pasar por alto los recientes avances normativos de la administración de Luis E. Garzón y, en particular de la Oficina Asesora de Mujer y Géneros. En la actualidad, la ciudad cuenta con suficientes instrumentos normativos que es preciso aplicar y difundir, de tal forma que sean en verdad apropiados por las mujeres. Entre ellos vale la pena destacar el Acuerdo 261 de 2006 que estipula el cumplimiento de la Ley de Cuotas; establece la orientación y coordinación de ‘los procesos de participación de los grupos poblacionales desde la perspectiva de género’ (art. 53) y define como función del Sector de Planeación la formulación y orientación de políticas públicas para las mujeres (art.70). Este acuerdo está escrito, en su totalidad, en un lenguaje incluyente, lo que constituye un avance importante si tenemos en cuenta el carácter trascendental de esta norma, por medio de la cual se reestructuró todo el sistema administrativo y sectorial de la ciudad.

⁵⁹ LOVENDUSKY Joni, “Cambio en la representación política de las mujeres”, en Mariagrazia Rossilli, (ed.), *Políticas de género en la Unión Europea*, Madrid: Narcea S.A. de Ediciones, p. 131, 2001.

⁶⁰ En Europa occidental las mujeres parlamentarias cuya misión buscó producir cambios, han obtenido resultados duraderos, a pesar de ser muy pocas numéricamente. LOVENDUSKY, Ob. Cit. p. 130.

⁶¹ El primer tipo de cambios implica ‘alterar la naturaleza de una institución’ y sus procedimientos con el fin de favorecer a las mujeres; el cambio en la representación son las acciones concretas orientadas a garantizar y estimular el acceso continuado de las mujeres a la política y a los cargos de dirección; la repercusión nos remite a los efectos en las relaciones entre hombres y mujeres, de la legislación y las acciones que buscan la equidad de género; por último, los cambios en el discurso conllevan la modificación del discurso político y del lenguaje. LOVENDUSKY, Ob. Cit.

La creación mediante el Decreto 256 de 2007 de la Subsecretaría de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual, de la Dirección de Derechos, Desarrollo e Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género y de la Dirección de Diversidad Sexual en la Secretaría de Planeación, constituye otro logro fundamental para las mujeres y las poblaciones LGBT.

El conjunto de normas⁶² y acciones reseñadas implican cambios sustanciales en los cuatro niveles propuestos por Lovendusky (2001) y, aunque no dejaron conformes a ciertos sectores del movimiento de mujeres y feministas que esperaban más de un gobierno de izquierda⁶³, no se puede desconocer el valor y el potencial que tienen. Es evidente que aún no es posible conocer sus verdaderos alcances e impactos puesto que se trata de una legislación que recién empieza a hacer su curso en las políticas distritales. Lo que sí es cierto es que las pocas directoras y funcionarias feministas, con el compromiso de los alcaldes, con las alianzas que crearon con sus compañeras/os de equipo y con el apoyo del movimiento de mujeres, lograron conformar una ‘masa crítica’ que le dio un lugar a los asuntos de mujer y género en las agendas de gobierno. En este sentido, aunque los cuatro tipos de cambios, todavía, no cruzan las agendas y las instituciones de manera transversal, no son nada despreciables y su potencial de cambio de los intereses estratégicos de género y de la posición de las mujeres en la sociedad es fundamental.

[56]

¿Cómo comprender los avances logrados? Primero, desde un comienzo se incorporó en los planes de desarrollo la equidad de género como políticas, con objetivos y metas que había que cumplir. Segundo, los dos alcaldes y sus equipos de gobierno rechazan la injusticia social, la discriminación y la exclusión, trabajaron en favor de la igualdad, la inclusión, el respeto de las diferencias y el reconocimiento de los derechos ciudadanos. Desde esta perspectiva, el feminismo como discurso emancipatorio y guía para la acción no planteó contradicciones irreconciliables con las apuestas más importantes de las dos administraciones (Segunda Mockus y Garzón). Por último, la creación de la Oficina Asesora de Mujer y Géneros, el trabajo de su equipo y los compromisos adquiridos por el Alcalde y la administración en su conjunto, representaron un amplio respaldo y dieron legitimidad a las acciones emprendidas.

Los frutos de las políticas que nacen con el siglo XXI están aún por verse, puesto que recién se ha hecho la siembra.

BIBLIOGRAFIA

AECI, (2008), *Estrategia de igualdad de género de la Cooperación Española en Colombia*, Bogotá: AECI, p.95.

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C., (1995 -2004), *Decretos de Nombramiento*, Bogotá.

_____ (1998), *Acuerdo 6 de 1998. Plan de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas, para Santa Fé de Bogotá D.C., 1998 - 2001 “Por la Bogotá que Queremos”*, Bogotá, D.C.

_____ (2001), *Decreto 440 de 2001. Plan de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas, Bogotá, D.C., 2001-2004. Bogotá para vivir todos del mismo lado*, Bogotá, D.C.

_____ (2004), *Acuerdo 119 de 2004. Plan de Desarrollo Económico, Social y de Obras Públicas para Bogotá, D.C., 2004-2008. Bogotá sin Indiferencia. Un Compromiso Social Contra la Pobreza y la Exclusión*, Bogotá.

⁶² Otras normas son: Acuerdo 257 de 2006 (sobre lenguaje incluyente); Acuerdo 002 de 2007 (creación de la Gerencia Mujer y Géneros en Participación y Acción Comunal); Resolución 073 de 2006 (creación del cargo asesor en Mujer y Género para el Despacho del Alcalde); Decreto 124 de 2005 (incidencia y representación de las mujeres en los Consejos Locales de Gobierno); y la Resolución 0001 de 2005 del Consejo Distrital de Política Social la cual creó el Subcomité Operativo de Mujer y Géneros en el ámbito distrital y en las 20 localidades, entre otras.

⁶³ La inconformidad surgió como consecuencia del incumplimiento por parte del Alcalde, de la meta propuesta en el Plan de Desarrollo de crear la Secretaría de Mujer y Géneros, lo que no fue posible en un contexto de reestructuración y reducción de las entidades y sectores del Distrito Capital.

_____ (2005), *Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital 2004 - 2016. Política Pública de Mujer y Géneros*, Bogotá, D.C.

_____ (2006), *Decreto 550 de 2006. Por el cual se adopta la estructura interna de la Secretaría de Planeación de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C.*, y se dictan otras disposiciones, Bogotá.

_____ (2006a), Políticas públicas de mujer y género en el nivel local en la Región Andina y España. Trueque de saberes y experiencias, OAPPMG, Bogotá, p. 134.

_____ (2007), *Decreto 256 de 2007. Por el cual se modifica parcialmente la estructura interna de la Secretaría Distrital de Planeación*, Bogotá, D.C.

_____ (2007a). *El derecho a la ciudad en la Bogotá Sin Indiferencia*, Secretaría General, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., Bogotá.

_____ (2007b). *La Política Social en la Bogotá Sin Indiferencia*, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., Bogotá.

_____ *Memorias Segundo Seminario Internacional de Políticas de Igualdad en el Nivel Local, 2007*, OAPPMG, Bogotá, (s.f.) p. 109.

BERGER, Peter y LUCKMANN, Thomas (2003), *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires: Amorrortu editores, 1ª Edición, 18ª reimp., p. 231.

BONILLA, Edna (2006), *La planta de personal del distrito. Perspectiva económica y fiscal*, Bogotá: Centro de Investigaciones para el Desarrollo – Universidad Nacional de Colombia, p. 49.

CLARK, Terry N. (2003), “Transformación de los sistemas políticos y la cultura política. ¿Qué funciona? Lecciones aprendidas de Bogotá y otras ciudades del planeta”, En: Ana, Rico de Alonso, (Ed.) *Sistema político y cultura democrática, Seminario Internacional, Colección Cultura Democrática*, Bogotá: Alcaldía Mayor de Bogotá, IDCT, DAAC, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, pp. 25-48.

COLOMBIA DIVERSA (2005), *Situación de los Derechos Humanos de lesbianas, gays, bisexuales y transgeneristas en Colombia, 2005*, Bogotá: Ed. Colombia Diversa, p.76.

CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. (2003), *Acuerdo 091 de 2003, por el cual se establece el Plan de Igualdad de Oportunidades para la Equidad de Género en el Distrito Capital*, Bogotá, Alcaldía Mayor de Bogotá.

CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C. (2006), *Acuerdo 261 de 2006. Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones*, Bogotá.

CONGRESO DE COLOMBIA (2007), Ley 581 “por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público”, Bogotá.

DAHLERUP, Drude (1993), “De una pequeña a una gran minoría: una teoría de la “masa crítica” aplicada al caso de las mujeres en la política escandinava”, en *Debate Feminista*, Vol. 8, Septiembre, México: pp. 165 – 206.

ELDER D., Charles y COBB, W. Roger. (1996), “Formación de la agenda el caso de las políticas de los ancianos”. en Luis Aguilar Villanueva (comp.) *Problemas públicos y agendas de gobierno*, México: Porrúa. Tomo 3, p. 77-104.

FUENTES, Lya Yaneth y PEÑA, Nayibe (2007), *La participación de las mujeres en los cargos de mayor decisión en Bogotá, 1992-2004: ¿un cambio en la cultura política? Informe final de investigación*, Bogotá: Colciencias, Iesco, Universidad Central.

FUENTES, Lya Yaneth (2006), “La equidad de género un asunto de políticas públicas. El caso de Bogotá”, en Dalia, Barrera e Irma Aguirre, (Coord) *Encuentro Internacional de experiencias públicas de Atención Integral a la Mujeres*, Memorias México, D.F: GIMTRAP, pp. 7-30.

_____ (2007), “Las políticas públicas de mujer y género en Bogotá: aciertos y tensiones”, en *Revista Colombiana de Sociología. IX Congreso Nacional de Sociología*, No. 28, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, pp.181-198.

HELLER, Lidia (2008), “Mujeres líderes en Argentina”, en Silvia, Maxfield, María Consuelo, Cárdenas, y Lidia, Heller, *Mujeres y vida corporativa en Latinoamérica. Retos y dilemas*, Bogotá: Universidad de los Andes, pp. 31- 63.

HELLER, Lidia (2003), *La especificidad de los liderazgos femeninos: ¿Hacia un cambio en la cultura de las organizaciones?*, Bogotá: Universidad de Los Andes, Facultad de Administración, Cátedra Corona, pp. 1 – 33.

LECHNER, Norbert (2002). *Las sombras del mañana. La dimensión subjetiva de la política*, Santiago de Chile: LOM ediciones, p. 131.

LEON, Magdalena (1995), “La familia nuclear: origen de las entidades hegemónicas, masculinas y femeninas”, en Luz Gabriela, Arango, Magdalena León, y Mara Viveros, (comp), *Género e identidad. Ensayos sobre los femenino y lo masculino*, Bogotá: Tercer Mundo Editores, Uniandes, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, pp. 169 – 191.

LOVENDUSKY, Joni (2001), “Cambio en la representación política de las mujeres”, en Mariagrazia, Rossilli, (ed.), *Políticas de género en la Unión Europea*, Madrid: Narcea S.A. de Ediciones, pp. 117- 138.

MARQUEZ, Patricia y LEJTER, Nelly (2002), “La fusión de Hera y Atenea: tribulaciones y triunfos de la mujer ejecutiva en Venezuela”, en Gina, Zabludovsky, (Coord.), *Mujeres en cargos de dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, México: Ed. UNAM y Porrúa, pp. 15-43.

[57]

MOUFFE, Chantal (1993), “Feminismo, ciudadanía y política democrática radical”, en *Debate Feminista*, Vol. 7, marzo, México: Ed. Copilco, S.A, pp.3-22.

TODARO, Rosalba (2002), “Mujeres ejecutivas en Chile: una empresa difícil”, en Gina, Zabudovsky, (Coord.), *Mujeres en cargos de dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, México: Ed. UNAM y Porrúa, pp. 69- 91

ZABLUDOVSKY, Gina (2002), “Las políticas de diversidad y las mujeres en cargos de dirección de las grandes compañías privadas en México”, en Gina, Zabudovsky, (Coord.), *Mujeres en cargos de dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, México: Ed. UNAM y Porrúa, pp. 93- 128.

Anexo Funcionarias de primer nivel y alcaldes entrevistadas/os en Bogotá

Nº	Entrevistadas	Cargo	Fecha entrevista
1	María Isabel Patiño	Directora del Instituto de Desarrollo Urbano - IDU	2006
2	Ángela María Robledo	Directora de Bienestar Social	2006
3	Rocío Londoño	Directora del Instituto de Cultura y Turismo - IDCT	2006
4	María Teresa Garcés	Veedora Distrital	2006
5	Liliana Caballero	Secretaria General de la Alcaldía Mayor	2006
6	Carmenza Saldías	Secretaria de Hacienda y Planeación	2006
7	Gilma Jiménez	Directora del Departamento Administrativo de Bienestar Social – DABS	2006
8	María Consuelo del Río	Veedora Distrital	2006
9	Martha Yolanda Nieto	Gerente de la Caja de Vivienda Popular - CVP	2006
10	Soraya Montoya	Secretaria de Gobierno Distrital	2006
11	Nuria Villadiego	Directora del Servicio Civil	2006
12	Consuelo Corredor	Directora de Bienestar Social	2006
13	Dora Lucía Bastidas	Directora de Acción Comunal	2006
14	Mariela Barragán	Directora del Departamento Administrativo del Servicio Civil	2006
15	Alicia Eugenia Silva	Secretaria de Gobierno y Secretaria Privada del Alcalde	2006
16	Margarita Peña	Secretaria de Educación	2006
17	Martha Senn	Directora del IDCT	2006
18	Isabel Patiño	Directora del IDU	2006
19	Gloria Triana	Directora del IDCT	2006
20	Cecilia María Vélez	Secretaria de Educación	2006
21	Diana Margarita Beltrán	Gerente del Espacio Público - UESP	2006
22	Enrique Peñalosa	Alcalde de Bogotá	2006
23	Elizabeth Grijalba de Rodado	Directora del Departamento Administrativo del Medio Ambiente – DAMA	2006
24	María Eugenia Avendaño	Directora del IDU y Ex -secretaria general de la Alcaldía Mayor	2006
25	Claudia López	Directora del Departamento de Acción Comunal	2006
26	Jaime Castro	Alcalde de Bogotá	2006
27	Astrid Martínez	Gerente de la Empresa de Transmilenio y de la Empresa de Energía	2006
28	Adriana Mejía	Directora del Instituto Distrital de Recreación y Deportes – IDR	2006
29	Patricia González	Secretaria Privada del Alcalde, Directora del IDR y Secretaria de Movilidad y Transporte	2006
30	Juanita Barreto	Asesora Oficina Mujer y Géneros	2005
31	Martha Buriticá	Asesora de Área Participación, representación y empoderamiento	2005-2008
32	Martha Sánchez	Subsecretaria de Mujer, Géneros y Diversidad Sexual -Secretaría Distrital de Planeación	2008
33	Mar Humberto	Coordinadora Agencia de Cooperación Internacional para el Desarrollo – AECID	2008

[58]